

FACULTAD DE
DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



Carrera de Derecho Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA EFICACIA DEL CONADIS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO DURANTE EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Mariano Aurelio Cesti Saldarriaga

Carlos Alberto Tejada Saavedra

Asesor:

Dr. Segundo Miguel Rodríguez Albán

Trujillo - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Segundo Miguel, Rodríguez Albán, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de Derecho, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Cesti Saldarriaga, Mariano Aurelio
- Tejada Saavedra, Carlos Alberto

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019” 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. Segundo Miguel, Rodríguez Albán
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: para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019"

Haga clic o pulse aquí para escribir texto,

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

Este trabajo lo dedico a Dios, que con su don divino me brindo la actitud e ímpetu para desarrollarme profesionalmente, además a mi hermosa familia por apoyarme en todo momento en mi realización profesional.

Mariano Cesti Saldarriaga

Este trabajo va dedicado al forjador de mi camino, a nuestro padre celestial, el que me acompaña siempre, me cuida y me guía, a mi familia que en todo momento se encuentran a mi lado apoyándome para lograr mi objetivo profesional.

Carlos Tejada Saavedra

AGRADECIMIENTO

A mi esposa e hijos, porque a ellos me debo, por acompañarme en este proyecto profesional de manera espiritual, presencial y económico que permitieron el desarrollo constante y las ganas de salir adelante a pesar de las adversidades de la vida.

Mariano Cesti Saldarriaga

Primero dar gracias a Dios por todo lo que me dio, agradecer también a mi esposa e hijos, porque siempre estuvieron allí en todo momento disfrutando de este reto, que es el proyecto profesional, que con su amor despertaron en mi esa gana de seguir siempre hacia adelante, a pesar de las pruebas que se nos presentan en el caminar de la vida.

Carlos Tejada Saavedra

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	90
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	43
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Guía de análisis de documentos.....	32
Tabla N° 2: Cuadro comparativo sobre el marco normativo nacional e internacional.....	48
Tabla N° 3: Cuadro comparativo sobre el marco normativo nacional e internacional.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1:	Resultados pregunta N° 1 de entrevistas a especialistas.....	34
Figura N° 2:	Resultados pregunta N° 2 de entrevistas a especialistas.....	34
Figura N° 3:	Resultados pregunta N° 3 de entrevistas a especialistas.....	35
Figura N° 4:	Resultados pregunta N° 4 de entrevistas a especialistas.....	35
Figura N° 5:	Resultados pregunta N° 5 de entrevistas a especialistas.....	36
Figura N° 6:	Resultados pregunta N° 6 de entrevistas a especialistas.....	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha realizado con el propósito de identificar la realidad problemática de las personas con discapacidad en el cumplimiento de la cuota de empleo durante los procesos de selección y la eficiencia del Estado a través de sus organismos e instituciones para velar por la correcta aplicación de la ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Es evidente pensar que esta población, que ya tiene algún tipo de dificultad física, motriz o sensorial, etc., tiene además la difícil tarea de competir con la masa laboral en su conjunto, que cuenta con las competencias para acceder a un trabajo, sin embargo, hay que pensar del lado del posible empleador del sector público o privado, quien tiene también que crear puestos de trabajo para personas con alguna dificultad, preparando para ello las condiciones de acceso, higiene y demás competencias para que exista un equilibrio respecto de todos los trabajadores.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la población de discapacitados cada vez participa menos en la economía mundial y esto se debe a muchos factores: ausencia o pobre interés de la participación de los Estados en el cumplimiento de la protección de las personas con discapacidad, falta de presupuesto, poca o nula participación de alguna persona con discapacidad en los organismos como el CONADIS para que garantice el cumplimiento de la normativa existente.

PALABRAS CLAVES: Cuota de empleo, Persona con Discapacidad, Sector Público y Derecho al Trabajo.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Una persona con discapacidad, es aquella que tiene algún tipo de dificultad física, motriz o sensorial, etc. Sin embargo a pesar de las limitaciones se enfrenta a diario a una realidad difícil, la cual probablemente no escogió, pero hoy tiene que vivirla pues tiene carga familiar y una vida por continuar; es decir además de discriminación, desigualdad, violaciones a su dignidad, falta de dependencia, ahora tiene una falta de acceso a oportunidades laborales, cuesta mucho aceptar esta triste realidad de esta población vulnerable que no solo afronta su padecimiento, sino que debe enfrentar las barreras económicas y sociales, es decir no son solo discapacitados por su cuerpo sino también por la sociedad.

Vemos a diario diversas formas de discriminación, y esto ocurre incluso en el entorno familiar y social, es por ello que al ser las personas con discapacidad las afectadas en el acceso a un puesto laboral, es imprescindible la protección de esta población y para que esto ocurra deben funcionar los organismos del Estado para que establezcan mecanismos de evaluación y acceso a los puestos de trabajo, claro está, que esta actividad deberá estar acorde con el tipo de discapacidad para que se reinserte a trabajar sin exponer su integridad.

El mundo no ha sido ajeno a esta realidad y, en España, se busca regular el acceso a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad tal como lo establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según Legislación Consolidada (2015) precisa que en:

El artículo 59 menciona de la regulación correspondiente a las ofertas de empleo público, las cuales guardan la reserva de un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la “Ley

General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social”, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada administración pública (p. 34).

También en este país, se precisa la condición laboral de esta población es así que, según Alcover & Pérez (2011) indican que:

Las personas con discapacidad del reino español, suelen encontrarse subempleadas o desempleadas en comparación con las personas sin discapacidad, y las tasas de ocupación en la mayoría de los países continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general. Incluso algunos datos señalan que los niveles de empleo de las personas con discapacidad están disminuyendo en los últimos años. En el caso de las discapacidades de origen psiquiátrico las tasas de desempleo suelen alcanzar el 90%, y también son muy elevadas cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas, lo que aún se agrava más cuando éstas también son de naturaleza mental (p. 2).

Latinoamérica no ha sido la excepción es así que, a través de las décadas ha ido integrándose a los diversos tratados, convenciones e instituciones que buscan la protección y erradicar toda forma de discriminación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; según Necchi *et al.* (2014) precisa que:

En Argentina el Estado ha normado a través de la Ley nacional N° 22.431 el Sistema de protección integral de los discapacitados y en su artículo 8 regula sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el

cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas (p. 311).

Mientras que en Colombia como en otros países del continente tienen abundante normativa en beneficio de la población discapacitada, en la investigación denominada: “Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia” según Zapata (2019) indica que:

Se vienen incrementando cada vez más las acciones concretas en beneficio de las personas con discapacidad, en papeles y normas sin aplicación, en su opinión, una de las normas que por lo menos apoya y mengua un poco el transcurrir laboral de esta población, y se refiere a la Ley 1221 de 2008 la cual tiene por objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (p. 58).

También en Colombia, según Ministerio de Salud (2010) precisa que:

Se ha creado el Consejo Nacional de Discapacidad – CND, como segundo nivel del Sistema Nacional de Discapacidad, es el organismo consultor, asesor institucional y de verificación, seguimiento y evaluación del Sistema y de la Política Pública Nacional de Discapacidad, Ley 1145 de 2007, lo interesante de este consejo es que lo conforman 07 miembros que son representantes de diversas organizaciones, estos miembros tienen algún tipo de discapacidad, las cuales van desde la física, visual, auditiva, cognitiva, entre otras (p. 1).

En el vecino país de Chile, según Salazar (2007) precisa que:

Se viene considerando a el teletrabajo como un aporte a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con formación profesional en Chile, y una discusión sobre cómo estos resultados pueden contribuir a la contratación de teletrabajadores con discapacidad. Su investigación concluye que, las iniciativas del teletrabajo orientadas a contratación de personas con discapacidad deben estar orientadas a satisfacer requerimientos empresariales y sociales con el apoyo de la comunidad en general (p. 1).

También desde Chile y según el Servicio Nacional de la Discapacidad SENADIS (2017) precisando que:

La Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral tiene por finalidad promover una inclusión laboral eficaz de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. La Ley de Inclusión Laboral cuenta con dos reglamentos, un para el sector público y otro para el sector privado (p. 1).

La situación en el Perú actualmente es limitada, la economía con la pandemia del coronavirus se ha retraído y es que, el Estado ha priorizado, como en todo el mundo responder a cubrir las necesidades de salud, dejando los temas laborales hasta que se supere esta situación, muy a pesar de ello en el Perú la concepción de la discapacidad ha sido reconocida en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por el Perú, según Congreso de la República del Perú (2012) precisando en:

La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), publicada el 24 de diciembre de 2012, establece que: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales 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” (p. 2).

Es ese contexto de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad según Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) precisa que:

Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que la Resolución Ministerial No. 107-2015-TR, mediante la cual se aprueban las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, ha establecido que la discapacidad deberá ser acreditada mediante el certificado correspondiente, emitido por todos los hospitales de los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). Dichos certificados deberán cumplir con las especificaciones previstas por el Ministerio de Salud de acuerdo con la Resolución Ministerial No. 013-2015-MINSA (p. 4).

1.2. Marco Teórico

Mientras se desarrolló el proyecto de investigación, se ha considerado que es importante tener claro algunos conceptos de las variables del problema propuesto, razón por la cual se contemplan algunas definiciones para una comprensión clara del proyecto.

Es imperativo entonces, tener definido que es y que significa el CONADIS, es así que, según Disiwork (2017) lo define como:

Un organismo público que se encuentra especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera, se creó con la Ley N° 27050 por el año 1999 y desde entonces ha empezado con una labor constante hacia las personas con discapacidad. La Ley

General de la Persona con Discapacidad en el Perú, la Ley N° 29973 de 2012, se desarrolla el marco legal para la promoción de los distintos derechos de la persona con discapacidad y organismos dedicados del Estado (p. 1).

Asimismo, según Congreso de la República del Perú (2012) establece que:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno, ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (p. 19).

En este contexto en el Expediente N° 4184-2007-PA/TC según el Tribunal Constitucional TC (2007) precisa en la:

Resolución Ejecutiva N° 00193-2006-SE/REG-CONADIS, de fecha 31 de enero de 2006, a fojas 19, que tiene derecho a una protección especial por parte del Estado, a tenor de los artículos 7° y 23 ° de la Constitución, y de conformidad con el artículo 18° del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de personas con alguna disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad y ser protegido especialmente por el Estado; con el respeto a su dignidad personal y laboral (p. 4).

Del mismo modo, según Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP (2014) establece que:

La discapacidad, es el resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas (p. 3).

Por otro lado, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH (1999) establece que:

La discapacidad, significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (p. 1).

Del mismo modo, según la Convención de las Naciones Unidas – CNU (2007) precisa que:

La discapacidad, es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (p. 1).

Asimismo, según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) menciona que:

La discapacidad, es una categoría social en permanente cambio. A lo largo de la historia el concepto de discapacidad ha evolucionado desde enfoques médicos, asistenciales y caritativos, hasta uno que valora la diversidad y promueve la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social. Actualmente se reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre, por un lado, personas que tienen una limitación en sus funciones físicas,

intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales; y por el otro, un entorno que limita su participación en la vida social. En ese sentido, hoy en día la discapacidad no depende únicamente de las características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno (p. 3).

El término discapacitado/da alude a una persona “que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas” (RAE, 2018).

En la Ley General de la Persona con Discapacidad, según el Congreso de la República (2012) refiere que:

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras 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 (p. 1).

Igualmente, en la Ley General de la Persona con Discapacidad, según el Congreso de la República (2012) indica que:

La cuota de empleo, consiste en la obligación que tienen las entidades públicas y privadas de contratar a personas con discapacidad de acuerdo a una proporción de trabajadores indicada en la Ley General de la Persona con Discapacidad en su Art.49° inc. 1 (p. 10).

También es importante referirse al sector público que, según Pérez & Gardey (2014) precisan que:

Se llama sector público al conjunto que forman las corporaciones, las instituciones y las oficinas del Estado. Debido a que el Estado es una forma de organización de la sociedad, se entiende que aquello que es estatal es público, en el sentido de que no pertenece a una persona o a una empresa, sino que es propiedad de todos los habitantes; es, a través de los organismos del sector público, que, el Estado ejecuta sus políticas, cumple con sus funciones y garantiza el cumplimiento de la ley (p. 1).

1.3. Antecedentes

Al realizar la presente investigación, se ha comprobado que, el problema propuesto, tiene coincidencias interesantes en antecedentes a nivel internacional y nacional; los autores consideran apropiado citar los más relevantes al guardar una cercana relación con el proyecto.

Se detallan a continuación, los artículos científicos, las investigaciones científicas, maestrías y tesis internacionales vinculadas con la presente investigación que se ha trabajado:

Desde México, Escobar (2016), presenta su tesis “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”, esta investigación cualitativa, atiende la necesidad de revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas, la investigación llega a las siguientes conclusiones:

- La situación de discapacidad coloca a las personas que la experimentan en una situación de desventaja respecto de los procesos sociales que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración.

- Dependiendo del tipo y grado de discapacidad, esta situación impacta de diversas formas los procesos de integración social y los procesos que sustentan la socialización (educación, inserción laboral, inclusión social).
- Los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad no pueden ser entendidos como un proceso-estado que se provoca de manera espontánea ni desarticulada de las dimensiones asociadas a un parámetro de inclusión óptima. Si bien, una postura pragmática que niegue las posibilidades estructurales de adecuación puede convenir para sacar adelante una situación catalogada como problema, esta no encaja en las lógicas de ética social y deontológica de lo que implica la política pública.

En tanto, en Colombia, Zapata (2019), presenta su tesis “Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia”, esta investigación es de tipo documental, dogmático-jurídico, las técnicas de recolección de información fueron las fichas bibliográficas y jurisprudenciales, su objetivo es determinar el avance normativo del acceso al trabajo de personas en situación de discapacidad en Colombia, la investigación fue sustentada en la Universidad Santo Tomás Sede Medellín – Colombia, llegando a las siguientes conclusiones:

- El desarrollo jurisprudencial ha intentado encargarse de las personas con discapacidad y, en efecto las políticas públicas son consecuencia de ello, puesto que ofrecen formación y rehabilitación a quienes lo requieran, dando estabilidad laboral y reubicación como medida de protección especial en conformidad con su capacidad laboral.
- A pesar de su evolución normativa, existe un problema social por la falta de información y aplicación efectiva de la normatividad, muchos empleadores temen

contratarlos por las consecuencias que una mala relación laboral les pueda acarrear, sobre todo si hablamos de conceptos tales como la estabilidad laboral reforzada que se ha caracterizado por colmar vacíos en pro de las personas en situación de discapacidad.

- La Corte Constitucional, considera al discapacitado, como un sujeto de especial protección, sustentándose en el principio de igualdad y fundamentándose en el preámbulo de la constitución, demostrando que el Estado no tiene solo una responsabilidad social con las personas con discapacidad, sino una obligación de reubicar, resguardar los derechos de este grupo de personas, de asegurar su dignidad y su mínimo vital, por ello fortalece el vínculo laboral con el empleador para estar presente en todo el proteccionismo jurídico y laboral de las personas en situación de discapacidad y su inclusión laboral.

Asimismo, desde Ecuador, Bustamante (2015), presenta su tesis “Mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito”, en el presente proyecto se aplica la metodología IMRD, siendo su objetivo, determinar en el actual proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, por lo tanto permitió plantear la propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad en el ministerio del trabajo de la ciudad de Quito, esta tesis se ha sustentado en la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador, llega, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- Las personas con discapacidad reclutadas no postulan mediante la fuente de reclutamiento externa del Ministerio del Trabajo, por lo tanto, no existe un adecuado proceso de selección de personal con discapacidad.

- En el Ministerio del Trabajo no existen procesos técnicamente estructurados para seleccionar a personas con discapacidad.
- Las personas con discapacidad realizan actividades no acordes a su perfil profesional, ya que no conocen los cargos con discapacidad.

En tanto desde Chile, Vidal & Cornejo (2015), en su artículo científico “Trabajo y Discapacidad: Una mirada crítica a la inclusión al empleo” tiene como objeto tensionar el derecho al trabajo de toda persona como un aspecto central e indispensable para la supervivencia de la persona, cualquiera sea su condición y situación, aboga por la urgencia para promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad, publicado por el Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Sociocultural de Chile concluye que:

- El trabajo constituye una actividad fundamental y propiamente humana e inherente a la condición de la persona y de los seres vivos, que además constituye una necesidad existencial y un derecho, y que finalmente es un soporte para construir la realidad como también el lugar.
- Es importante educar y generar conciencia en los niños y jóvenes que frente a la aceleración del cambio y las fuerzas de la globalización; sino también debe ser el motor que promueva la igualdad de oportunidades brindando herramientas para la inserción y participación en la sociedad o comunidad de pertenencia.
- Las personas con discapacidad reclaman su lugar en el mundo del trabajo con dignidad, no solo para su autorrealización sino también como contribución desde la emocionalidad a una sociedad más abierta y plural, garantía para la convivencia pacífica entre los seres humanos.

Ya en el Perú, Morazzani (2018), presenta su tesis “Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio”, aplica la metodología IMRD, su objetivo ha sido, determinar la oportunidad de poseer un trabajo para las personas con discapacidad, pero lamentablemente es el sector que más sufre, las empresas no tienen la intención de contratar personas con discapacidad, y solo algunas la hacen y son aquellas que aplican responsabilidad social, el Estado peruano ofrece beneficios tributarios para que las empresas puedan incluir a personas con discapacidad en su centro de trabajo, sustentado en Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa llega, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 fue creada por el Estado con la finalidad de establecer mecanismos legales que puedan beneficiar a este sector vulnerable de la población, para garantizar una cuota de empleados tanto en el sector público y privado, cuya finalidad es que sean tratados de forma correcta, para las empresas del estado y empresas del sector privado generadoras de renta de 3era categoría, el estado ofrece beneficios tributarios, deducción adicional por gastos sobre las remuneraciones que se paguen a dichas personas, un crédito de hasta un 50% por gastos generados por ajustes razonables, siempre y cuando no exceda el límite, y el último crédito por pago a las remuneraciones por contratar personal con discapacidad, se podrá tomar hasta un 3% siempre y cuando no exceda el límite.
- Del total de las personas encuestadas de las diferentes asociaciones de discapacidad (67 personas) un 76% conoce la ley N° 29973, un 24% no la conoce, el 65% de los encuestados conoce las ventajas de esta ley, el 30% no sabe las ventajas de esta ley, y el 5% no opina, el 75% conoce sus beneficios laborales al

momento de trabajar en una empresa del sector privado o una entidad pública, el 25% no sabe sus beneficios laborales.

- La poca difusión de esta ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad no se aplica en su totalidad, dado que muchos empresarios desconocen la misma y consecuentemente los beneficios tributarios que ofrece esta norma, a su vez un factor muy importante es la discriminación para este sector, por motivos étnicos, culturales, y lo que más afecta a este sector que muchas veces sienten discriminación por su propia familia. Un 25% de los encuestados si trabaja actualmente, mientras que un 72.5% de los encuestados no se encuentra trabajando en la actualidad, y un 2.5% de los encuestados no opina.

Asimismo, desde Lima, Bartolomé (2019), en su tesis “Eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018”, en su metodología de investigación, aplica un tipo de investigación básica, con un enfoque de carácter mixto cualitativo y descriptivo, de nivel correlacional, su objetivo ha sido, determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018, sustentado en Universidad de Huánuco, llega entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La Ley General de Personas con Discapacidad ley 29973, en el ámbito laboral, no tiene eficacia, no existe campañas de sensibilización en la población, capacitaciones laborales para la inserción laboral de las personas con discapacidad, no hay convenios con las empresas privadas, o públicas, considerando que este distrito alberga gran cantidad de empresas, medianas empresas y pequeñas empresas, en el denominado Parque Industrial de Villa El Salvador, en el cual, se

podría hacer mucho como en otros países que son: Ecuador, Colombia, que velan por las personas vulnerables como es el caso de las personas con discapacidad.

- Los derechos fundamentales afectados directamente a las personas con discapacidad, son al trabajo, que es fuente para su desarrollo de una persona dentro de una sociedad y una nación. Son derechos fundamentales para el desarrollo socioeconómico, cultural y social.
- Se puede confirmar, que, en el ámbito laboral, la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que debe tener según la Ley 29973, es así que en el año 2018 tuvo 904 personas laborando de las cuales solo laboraron 10 personas con discapacidad.

También en el Perú, Bolaños (2015), realiza un análisis interesante en su artículo científico “El derecho laboral y las personas con discapacidad en el Perú: Estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento”, tiene como objeto abordar cuales son la implicancias de la nueva ley general de la persona con discapacidad y se hará una comparación con los estándares internacionales en la materia a efectos de poder crear una simbiosis normativa o demostrar incongruencias en la promoción y garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad, publicado en el repositorio académico de la Universidad San Martín de Porres, concluye que:

- En la etapa actual de la vida en sociedad, qué duda cabe, nos corresponde y le corresponde al derecho poner la vista en todos y todas los hombres y mujeres que por siglos han visto relegados su derechos y libertades. En ese sentido, es de suma importancia reconocer que las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, pueden desenvolverse en el ámbito laboral sin ningún problema

siempre que se eliminen todas aquellas barreras que de manera caprichosa e injusta la sociedad les impone.

- La nueva LGPD junto a su Reglamento y sus implicancias laborales, representan un paso importante para el derecho peruano en el respeto a la dignidad humana de este colectivo social. Esta nueva legislación entiende que es la sociedad la que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no la persona con discapacidad la que debe adaptarse a la sociedad y, por lo tanto, resulta también un aporte valioso, porque no decirlo, para el derecho latinoamericano en su contexto actual.

En tanto, desde Cajamarca, Rojas & Villanueva (2015), presentan su tesis “Acceso de las Personas con Discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas”, siendo su objetivo, determinar cuál es la eficacia del cumplimiento de la cuota del 5% de las personas con discapacidad en las Entidades Públicas del distrito de Cajamarca en los meses Noviembre 2017 - Mayo del año 2018, el presente trabajo de investigación fue sustentado en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca en donde se llega a las siguientes conclusiones:

- El cumplimiento de la cuota del 5% de las personas con discapacidad que laboran en las Entidades Públicas del Distrito de Cajamarca en los meses de noviembre 2017 - mayo del 2018 es poco eficaz.
- Las entidades públicas del distrito de Cajamarca no cumplen en su totalidad con la aplicación de la cuota mínima de empleo equivalente al 5% de trabajadores con discapacidad, establecida por el artículo 49° la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento.
- En el distrito de Cajamarca, en las Entidades Públicas aún no se logra insertar a la persona con discapacidad en el trabajo, por lo que existiendo un gran número de

personas con discapacidad que son aptas para trabajar, se encuentran desempleadas.

Finalmente, en la ciudad de Trujillo, Del Águila (2018), en su tesis “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018”, su objetivo ha sido, Determinar si existe discriminación por discapacidad en los puestos laborales que ofrecen las empresas del sector privado de la ciudad de Trujillo, sustentado en Universidad Cesar Vallejo, llega entre otras, a las siguientes conclusiones:

- La Ley General de Personas con Discapacidad- Ley N° 29973, fue creada en el año 2012, con la finalidad de proteger a una parte de la población vulnerable del Perú con algún tipo de discapacidad, en el ámbito laboral donde puedan desarrollarse de manera adecuada, en la sociedad, haciendo prevalecer sus derechos, los mismo que son otorgados sin ninguna distinción por la constitución.
- La Ley N° 29973, promueve la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral, el mismo que se debe dar de manera adecuada, respetando los parámetros de la ley, sin ningún tipo de discriminación; sin embargo, existen varios vacíos legales, como la falta de fiscalización, la flexibilidad que se le otorga a las empresas del sector privado cuando presentan requerimientos discriminatorios para la contratación de personal.
- De acuerdo con la comparación y estudio de la legislación internacional, podemos decir que el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad sigue siendo materia de debate, dado que en los países estudiados el Estado busca promover la no discriminación de personas con discapacidad para su contratación en empresas privadas.

Ahora bien, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2017) concluye que:

En el Perú, existen 3 millones 209 mil 261 personas presentan alguna dificultad o limitación permanente que le impide desarrollarse normalmente en sus actividades diarias, son más mujeres que hombres las que padecen de alguna discapacidad. Así, del total de la población con alguna discapacidad el 56,7% (1 millón 820 mil 304) son mujeres y el 43,3% (1 millón 388 mil 957) son hombres (p. 1).

1.4. Justificación

El propósito del presente proyecto es de verificar de manera concreta la eficacia del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) en el correcto accionar, control y fiscalización, para que se respeten las cuotas de ingreso en los procesos de selección que se dan, en el sector público durante el año 2019.

Ante esta problemática se ha optado por presentar como tema de investigación para el presente proyecto de tesis y posterior obtención del título profesional de abogados.

Resulta que esta realidad parece ajena a la sociedad, sin embargo, lo cierto es, que resulta necesario, que el órgano estatal supervisor y encargado de velar por estos derechos a esta población deba realizar acciones concretas para respetar la normatividad establecida, velar por su cumplimiento y salvaguardar los derechos de esta población que ya bastante tiene con superar la discapacidad con la que convive.

1.5. Formulación del problema

¿Cuál es la eficacia del CONADIS para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019?

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

- Determinar la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019.

1.6.2. Objetivos específicos

- Analizar los resultados del año 2019, del cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas en los que participaron personas con discapacidad.
- Evidenciar el cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 respecto de la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019.
- Analizar las medidas adoptadas por el CONADIS por incumplimiento en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje regulado, durante el año 2019.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

- No se evidencia una intervención eficaz del CONADIS para exigir el cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas en los que participaron personas con discapacidad.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Según el nivel

Es una investigación descriptiva, porque se realiza el análisis pormenorizado del tema de investigación, que permitirá conocer la realidad en toda su dimensión, además de aspectos relevantes y sensibles que incluyen a las variables, la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en el sector público durante el año 2019.

2.1.2. Según el propósito

Es una investigación básica porque busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas. Este estudio permitirá argumentar la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en el sector público durante el año 2019.

2.1.3. Según el enfoque

Es una investigación cualitativa porque se centra en el estudio y comprensión de fenómenos, explorando desde un ambiente natural de la población para relacionarla con los contextos donde se desarrolla, la cual se basará en el orden, análisis, interpretación y la correspondiente argumentación jurídica respecto a la eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas discapacitadas en el sector público.

Diseño de Investigación

En la investigación presentada, se aplicará el diseño no experimental transversal correlacional porque se describirá, la relación entre la eficacia del CONADIS y el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Trabajadores con discapacidad que laboran en instituciones públicas del Perú durante el año 2019.

2.2.2. Muestra

Trabajadores con discapacidad que laboran en instituciones públicas de la provincia de Trujillo durante el año 2019.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Método para la recolección y análisis de datos

- **Método general de la investigación científica**

Se aplicará el método de análisis, porque se parte de la realidad problemática para proponer la mejora y consecuente eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público.

- **Métodos específicos en la investigación jurídica**

Se empleará el método sociológico para explicar la realidad social relacionada con la regulación de los procesos de selección y el cumplimiento de la normativa bajo la supervisión del CONADIS.

2.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

▪ Técnicas

En la investigación se aplicarán las siguientes técnicas:

- Análisis de documentos, ello nos permitirá conocer la realidad del caso materia de estudio.
- Análisis de casos, se pretende conocer cada uno de los casos de incumplimiento de los procesos de selección en donde participaron personas discapacitadas.
- Entrevistas al Intendente de SUNAFIL, jefes de personal, jefes de recursos humanos, especialistas en reclutamiento de personal de instituciones públicas de la provincia de Trujillo. Los profesionales; jefes de personal, responsables de recursos humanos y especialistas entrevistados son:
 - Dr. Oscar Moreno Rubiños, Intendente Regional de SUNAFIL Región La Libertad.
 - Jean Pierre Olivry Cortez, Jefe de unidad de RRHH de la Municipalidad Distrital de Huanchaco.
 - Jane Cecilia Córdova Jiménez, Coordinadora del área de Potencial Humano.
 - Aldo Iván Martínez Ruiz, Trabajador Administrativo Especialista Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Trujillo Nor Oeste UGEL N°03 – TNO.
 - María Viñas Adrianzén, Especialista de la Gerencia Regional de Educación La Libertad – GRELL.

▪ **Instrumentos**

Se emplearán los siguientes instrumentos:

- Fichas de resumen, para el análisis de los documentos.
- Cuadro resumen de análisis de casos, se pretende, conocer los casos de manera puntual bajo un esquema determinado.
- Cuadros comparativos de legislación nacional, para analizar de manera abreviada características e interpretaciones de las normas.
- Cuestionario de entrevista.

▪ **Análisis de datos**

Para realizar este análisis, se utilizarán las técnicas de: análisis de documentos, así como de los casos y el marco normativo nacional y extranjero, asimismo los instrumentos a utilizar son las fichas resumen, entrevistas, cuadro resumen de análisis de casos y cuadros comparativos de legislación comparada nacional y extranjera.

2.4. Procedimiento

Se ha considerado, para la elaboración del presente trabajo, el uso de matrices de consistencia y operacionalización de variables, asimismo se utilizaron las técnicas con sus correspondientes instrumentos así tenemos:

Técnicas	Instrumentos
Análisis de documentos	Guías de análisis de documentos, fichas de resumen, Cuadro resumen de informes.
Entrevista	Cuestionarios de entrevista
Análisis de legislación nacional	Cuadro comparativo de legislaciones nacional

Para la elaboración de los instrumentos descritos previamente, se ha recurrido a bases de datos de repositorios, bibliotecas virtuales de diversas universidades nacionales e internacionales, páginas institucionales de los sistemas normativos nacionales y extranjeros, entre otras herramientas; que permiten tener un resultado más acertado que enriquece a la investigación.

2.5. Consideraciones éticas

Para la elaboración de la presente tesis, se ha seguido un escrupuloso cumplimiento de las consideraciones éticas, principalmente respetando la propiedad intelectual de los autores, respecto de las teorías y conocimientos diversos citándolos de manera apropiada y precisando las fuentes bibliográficas en donde se encuentra esta referencia, al respecto.

Es así que, (Díaz Dumont, 2018) refiere que:

La propiedad intelectual comprende los derechos de autor y propiedad industrial; en este contexto la propiedad intelectual escrita propiamente, está referida a los derechos de autor; sin embargo, es solo una parte; puesto que abarca el derecho de propiedad de la obra por el autor; la cual tiene su génesis cuando se materializa, en esta realidad deben existir mecanismos implementados por el Estado peruano que resguarden al autor (p. 1).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Los resultados son la parte medular de esta sección, se deben presentar de manera ordenada, ello implica la proyección de la información obtenida, bajo una estructura esquematizada y concatenada, durante el desarrollo de la investigación. Según la sexta edición del Manual de las Normas APA (2020), en resumidas cuentas, se trata de interpretar los datos que se recolectaron y cómo estos se relacionan, explican, describen o condicionan el problema de estudio. En sentido estricto, reportar los resultados es realizar un nuevo análisis de datos, pero en esta oportunidad, como investigador, se propone la manera cómo han de ser comprendidos, qué aportan y qué justifican.

En ese sentido, a continuación, se procederá a presentar y explicar los resultados obtenidos como consecuencia del desarrollo de esta investigación:

Objetivo específico 1: Analizar los resultados del año 2019, del cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas en los que participaron personas con discapacidad.

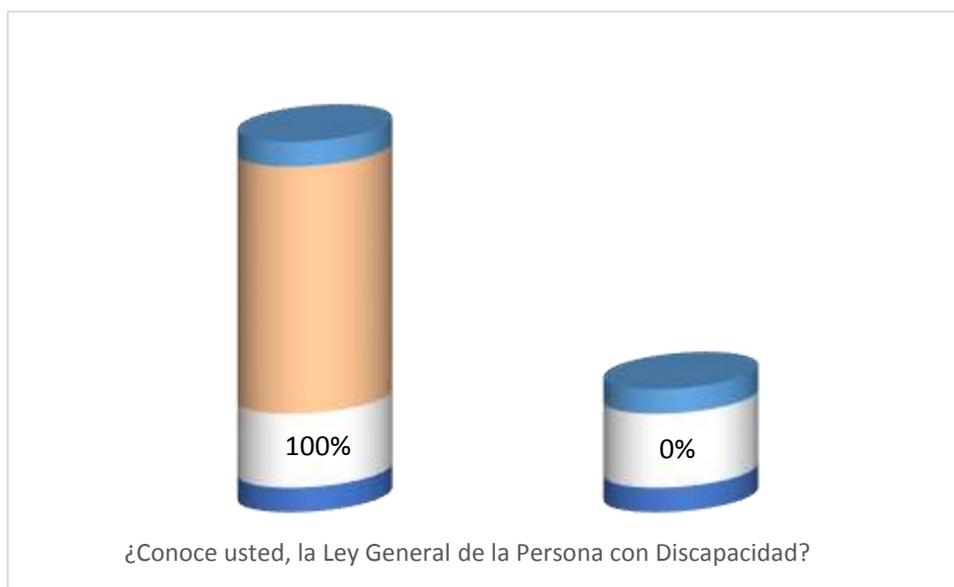
ENCUESTA: Se realizó a siete representantes que incluyen al Intendente de SUNAFIL, jefes de personal, jefes de recursos humanos, especialistas en reclutamiento de personal de instituciones públicas de la provincia de Trujillo, los cuales fueron:

- Dr. Oscar Moreno Rubiños, Intendente Regional de SUNAFIL Región La Libertad.
- Jean Pierre Olivry Cortez, Jefe de unidad de RRHH de la Municipalidad Distrital de Huanchaco.
- Jane Cecilia Córdova Jiménez, Coordinadora del área de Potencial Humano.
- Aldo Iván Martínez Ruiz, Trabajador Administrativo Especialista Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 Trujillo Nor Oeste UGEL N°03 – TNO.
- María Viñas Adrianzén, Especialista de la Gerencia Regional de Educación La Libertad – GRELL.

- Anghela Gissella García Vilela, Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Virú.
- Fidel Mantilla Aguilar, Subgerente de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

Pregunta 1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Figura 01: Resultados de la pregunta N°1 de la encuesta

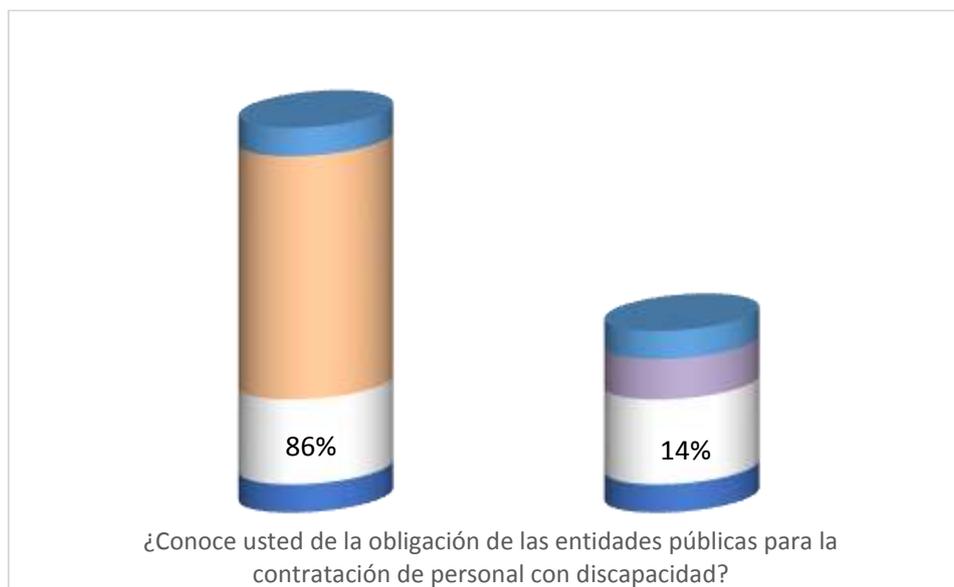


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta aplicada, las 7 personas encuestadas que representan a los funcionarios públicos responsables de la fiscalización laboral, contratación de personal, responsables de los recursos humanos de las instituciones públicas en la ciudad de Trujillo, refieren que, conocen de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Pregunta 2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Figura 02: Resultados de la pregunta N°2 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta aplicada, las 7 personas encuestadas que representan a los funcionarios públicos responsables de la fiscalización laboral, contratación de personal, responsables de los recursos humanos de las instituciones públicas en la ciudad de Trujillo, 6 de ellos indican que sí, tienen conocimiento de la obligación en la contratación de las Personas con Discapacidad tal como lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad y solo 1 funcionario no tiene conocimiento de esta obligación.

Objetivo específico 2: Evidenciar el cumplimiento del artículo 49 de la ley 29973 respecto de la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019.

Figura 03 Matriz de registro de fiscalización en regiones

N°	REGIÓN	ENTIDAD	CUMPLE SI/NO
1	San Martín	Gobierno Regional de San Martín	No
2	San Martín	Municipalidad Provincial de Moyobamba	No
3	Iquitos	Gobierno Regional de Loreto	No
4	Iquitos	Municipalidad Provincial de Maynas	No
5	Iquitos	Municipalidad Distrital de Punchana	No
6	Piura	Gobierno Regional de Piura	No
7	Piura	Municipalidad Provincial de Piura	No
8	Piura	Municipalidad Provincial de Sullana	No
9	Trujillo	Municipalidad Provincial de Trujillo	No

Fuente: Informe de Fiscalización CONADIS año 2019

Nota Figura 3: Registro de Fiscalización de CONADIS en regiones.

Esta figura, grafica 09 entidades públicas fiscalizadas durante el primer trimestre del año 2019, en 04 regiones del país, para evidenciar el cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de Personas con Discapacidad.

Figura 04 Matriz de registro de fiscalización en la Región Lima

N°	REGIÓN	ENTIDAD	CUMPLE SI/NO
1	Lima	Ministerio del Interior	No
2	Lima	Municipalidad Distrital de Miraflores	No
3	Lima	Red de Salud de Huarochirí	No
4	Lima	Municipalidad Distrital de La Victoria	No
5	Lima	UGEL N° 04 Comas	No

Fuente: Informe de Fiscalización CONADIS año 2019

Nota Figura 4: Registro de Fiscalización de CONADIS en la Región Lima

Esta figura, grafica 05 entidades públicas fiscalizadas durante el segundo trimestre del año 2019, en la región Lima, para evidenciar el cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de Personas con Discapacidad.

Figura 05 Matriz de registro de fiscalización en la Región Lima

N°	REGIÓN	ENTIDAD	CUMPLE SI/NO
1	Lima	Municipalidad Distrital de Lurín	No
2	Lima	SALUDPOL	No
3	Lima	Municipalidad Distrital de Los Olivos	No
4	Lima	Municipalidad Distrital de Lurigancho – Chosica	No
5	Lima	PRONABEC	No
6	Lima	Fiscalía de la Nación	No

Fuente: Informe de Fiscalización CONADIS año 2019

Nota Figura 5: Registro de Fiscalización de CONADIS en la Región Lima

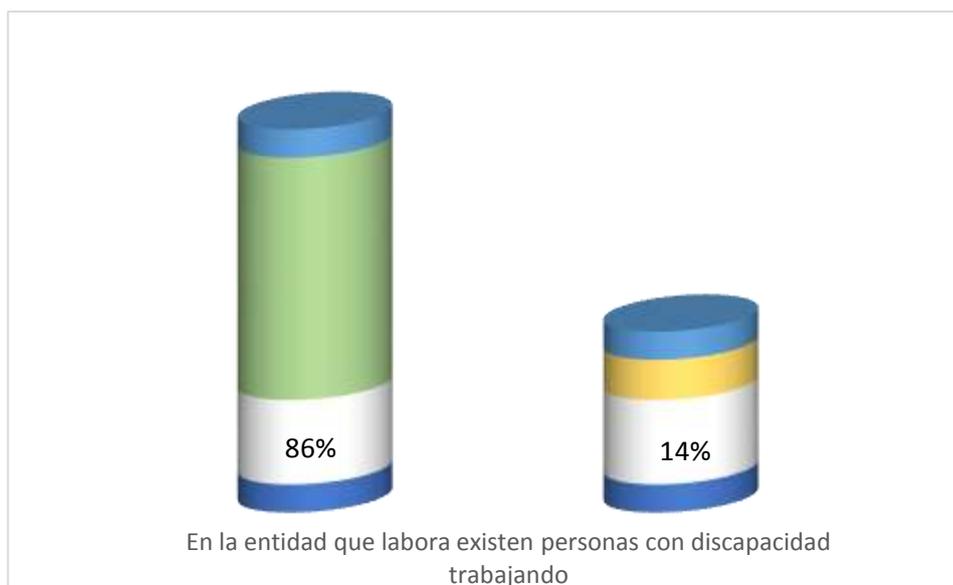
Esta figura, grafica 06 entidades públicas fiscalizadas durante el tercer trimestre del año 2019, en la región Lima, para evidenciar el cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de Personas con Discapacidad.

Objetivo específico 3: Analizar las medidas adoptadas por el CONADIS por incumplimiento en la contratación de personas con discapacidad en el porcentaje regulado, durante el año 2019.

Según el informe de fiscalización del año 2019 en donde durante el año se realizó un total de veinte (20) intervenciones a entidades públicas intervenidas, durante las cuales, se levantaron las actas de fiscalización correspondientes, las cuales sirvieron a la Sub Dirección de Fiscalización para proyectar y remitir los informes de fiscalización recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) a la Sub Dirección de Infracción y Sanciones para su trámite correspondiente (Conadis, 2020).

Pregunta 3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

Figura 06: Resultados de la pregunta N°3 de la encuesta

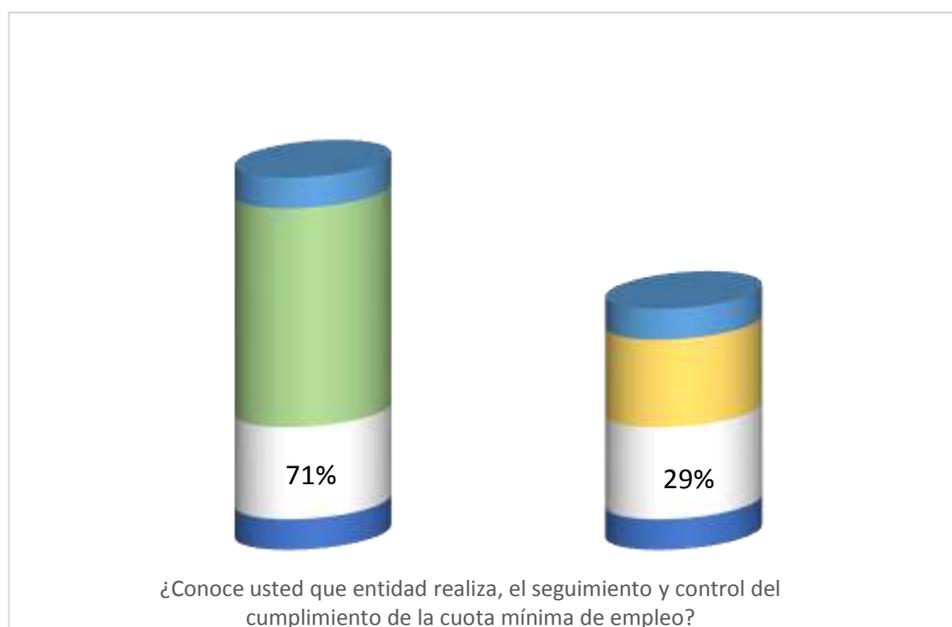


Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta aplicada, las 7 personas encuestadas que representan a los funcionarios públicos responsables de la fiscalización laboral, contratación de personal, responsables de los recursos humanos de las instituciones públicas en la ciudad de Trujillo, 6 de ellos indican que sí, cuentan entre sus trabajadores a personas con discapacidad en sus correspondientes instituciones, en tanto solo 1 funcionario refiere que no hay personas con discapacidad laborando en su correspondiente entidad.

Pregunta 4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

Figura 04: Resultados de la pregunta N°4 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

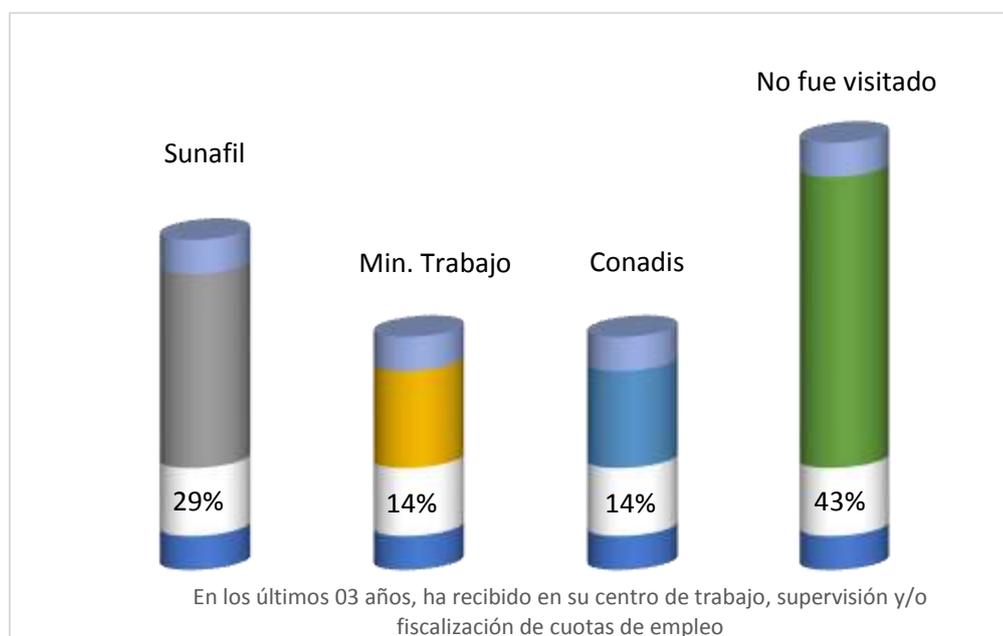
De acuerdo a la encuesta aplicada, de las 7 personas encuestadas que representan a los funcionarios públicos responsables de la fiscalización laboral, contratación de personal, responsables de los recursos humanos de las instituciones públicas en la ciudad de Trujillo, 5 de ellos indican que sí, tienen conocimiento de la entidad responsable del seguimiento,

control y cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en tanto 2 funcionario refiere que no conoce cuál es la entidad responsable de esta importante labor.

Pregunta 5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

- Ministerio de Trabajo CONADIS Sunafil Servir Otra

Figura 05: Resultados de la pregunta N°5 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la encuesta aplicada, de las 7 personas encuestadas que representan a los funcionarios públicos responsables de la fiscalización laboral, contratación de personal, responsables de los recursos humanos de las instituciones públicas en la ciudad de Trujillo, 2 de ellos indican que, en los últimos 3 años han recibido la visita de funcionarios de SUNAFIL, uno indica que la visita que recibieron fue del Ministerio de Trabajo, en tanto los

2 restantes manifiestan que en este periodo de tiempo no han recibido visita de ninguna institución y menos fiscalización por temas laborales.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

Discusión

El cumplimiento de la cuota de empleo de PCD en el sector público año 2019

El primer objetivo seleccionado para esta investigación fue designado para Analizar los resultados del año 2019, del cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas en los que participaron personas con discapacidad. Al respecto, según el estudio realizado como antecedente por Disiwork, (2017), indica que, la Ley N° 29973 de 2012, se desarrolla el marco legal para la promoción de los distintos derechos de la persona con discapacidad y organismos dedicados del Estado, entre ellos el derecho al trabajo el que incluye una cuota de empleo mínima asegurable para las personas con discapacidad en el Perú, Asimismo, sobre la base de resultados obtenidos se puede apreciar que, a través de la encuesta realizada a funcionarios y especialistas encargados de la contratación de personal y recursos humanos así tenemos que el 100% de los encuestados manifiesta que tiene conocimiento de Ley General de la Persona con Discapacidad; lo cual es un poco contradictorio pues un 14% de este personal especializado y responsable de la contratación de personal desconocen que las entidades públicas están obligadas a cumplir con la contratación mínima del 5% de las personas con discapacidad.

La investigación y análisis del investigador establece que, no se cumple con la cuota mínima de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019 y ello según el análisis por factores diversos como desconocimiento de la norma por parte de los funcionarios responsables y las mismas personas con discapacidad, así como de la escasa fiscalización que se realiza.

El artículo 49 y su cumplimiento del 5% de la cuota de empleo de PCD en el sector público año 2019

El segundo objetivo seleccionado para esta investigación se estableció para evidenciar el cumplimiento del artículo 49 respecto a la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal del sector público durante el año 2019. Al respecto, según el estudio realizado como antecedente por Disiwork, (2017), indica que, la Ley N° 29973 de 2012, se desarrolla el marco legal para la promoción de los distintos derechos de la persona con discapacidad y organismos dedicados del Estado, entre ellos el derecho al trabajo el que incluye una cuota de empleo mínima asegurable para las personas con discapacidad en el Perú, también en los antecedentes, el Congreso de la República del Perú, (2012) nos refiere en la Ley de las personas con discapacidad donde promulga y establece que una persona con Discapacidad tiene asegurada una cuota de empleo, precisando la obligación que tienen las entidades públicas y privadas de contratar a personas con discapacidad de acuerdo a una proporción de trabajadores que forman parte de esa institución; también en los antecedentes Rojas & Villanueva (2015) indica que, las entidades públicas del distrito de Cajamarca no cumplen en su totalidad con la aplicación de la cuota mínima de empleo equivalente al 5% de trabajadores con discapacidad, establecida por el artículo 49° la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento.

En base a los resultados y con la información recolectada según el informe de fiscalización de Conadis durante el año 2019 se realizó fiscalizaciones durante el 1er trimestre en provincias logrando concluir 2 fiscalizaciones en la Región San Martín, específicamente en el Gobierno Regional de San Martín y la Municipalidad Provincial de Moyobamba; en la región Iquitos visito el Gobierno Regional de Loreto, la Municipalidad Provincial de Maynas y, la Municipalidad Distrital de Punchana; en la región Piura concluye la fiscalización en el Gobierno Regional de Piura, en la Municipalidad Provincial de Piura y la Municipalidad

Provincial de Sullana; finalmente en la región La Libertad logro fiscalizar la Municipalidad Provincial de Trujillo; en las 9 entidades públicas visitadas en provincia no se cumple con la contratación al 5% de personas que tengan alguna discapacidad. En el segundo trimestre del año 2019, fueron 05 las entidades públicas fiscalizadas en la región Lima, logrando apersonarse a las entidades públicas del Ministerio del Interior, la Municipalidad Distrital de Miraflores, la Red de Salud de Huarochirí, la Municipalidad Distrital de La Victoria y la UGEL N° 04 Comas; en todas ellas se pudo evidenciar el incumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de Personas con Discapacidad. Finalmente, durante el tercer trimestre del año 2019 se realizó la fiscalización a 06 entidades públicas en la región Lima, concluyendo la visita a la Municipalidad Distrital de Lurín, SALUDPOL, la Municipalidad Distrital de Los Olivos, la Municipalidad Distrital de Lurigancho – Chosica, PRONABEC y Fiscalía de la Nación y de igual forma se evidencio el incumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de Personas con Discapacidad.

Luego del análisis de la investigación, la posición del investigador, es que, al existir una fiscalización deficiente y una falta de integración de entidades públicas como Ministerio del Trabajo, Servir y Conadis esta deficiencia y control en las contrataciones y el estricto cumplimiento del artículo 49 de la Ley de la Persona con Discapacidad seguirá existiendo se debería replantear la normativa respecto de la fiscalización y de existir sanciones por la ausencia de las mismas.

Las medidas adoptadas por el Conadis por incumplimiento en la contratación de Personas con Discapacidad en el sector público año 2019

El tercer objetivo seleccionado para esta investigación fue designado para Analizar las medidas adoptadas por el Conadis por incumplimiento en la contratación de las personas con discapacidad en el porcentaje regulado año 2019. Al respecto, según el estudio realizado como antecedente por Vulnerables, (2012), indica que, El CONADIS es la entidad

competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno, ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; del mismo modo Bartolomé. (2019), refiere en los antecedentes que, la Municipalidad Distrital de Villa El salvador viene incumpliendo con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad que debe tener según la Ley 29973, es así que en el año 2018 tuvo 904 personas laborando de las cuales solo laboraron 10 personas con discapacidad sin cumplir con el mínimo de 45 personas respecto al volumen total de trabajadores. Asimismo, sobre la base de resultados obtenidos se puede apreciar que, durante el año 2019 según el Plan Anual de Fiscalización del Conadis, se propuso fiscalizar a más de cincuenta (50) entidades públicas, sin embargo, en la práctica se realizaron solo 20 intervenciones de las cuales, todas las entidades fiscalizadas, no cumplen con la contratación mínima de la cuota de empleo de personas discapacitadas; del mismo modo de la información recabada de las encuestas el 86% de las entidades públicas de la ciudad de Trujillo cuentan con trabajadores con alguna discapacidad en tanto el 14% indican que en sus entidades no cuentan con trabajadores con discapacidad, en todos los casos ninguno cumple con el 5% de la cuota de empleo de las personas con discapacidad.

La postura del investigador es que, el Conadis si bien realiza fiscalización, esta no es suficiente al punto que este proceso debe replantearse y, solicitar apoyo a otras entidades públicas como Sunafil o el propio Ministerio de Trabajo para que de manera temporal y excepcional se realice una adecuada fiscalización.

Conclusiones:

El cumplimiento de la cuota de empleo de PCD en el sector público año 2019

La Ley general de la persona con discapacidad regula la cuota de empleo en el sector público, en su artículo N° 49.1 precisa que: Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal; es evidente que, la normatividad en nuestro país existe, se han realizado ajustes y mejoras a esta, sin embargo, aún hay una brecha importante, que evita cumplir con esta cuota que, además es obligatoria, hay otros factores como el desconocimiento de este derecho por parte de las personas que tienen alguna discapacidad, la difusión de este beneficio por parte del Estado a través de sus organismos cuando se inicien las convocatorias y procesos de selección y finalmente la escasa fiscalización que exija el cumplimiento de lo establecido en la norma, la investigación, precisa que, en la medida que se pueda implementar, corregir y cumplir con procedimientos eficientes: convocatoria, difusión, fiscalización y control entonces se podrá cerrar el círculo adecuado y cumplir con un proceso adecuado, pertinente y efectivo que garantice el acceso al empleo para estas personas.

El artículo 49 y su cumplimiento del 5% de la cuota de empleo de PCD en el sector público año 2019

El artículo 49 de la ley 29973 y la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal es una de las partes importantes abordadas en la investigación y en estricto la evidencia recolectada permite indicar que este artículo no se cumple, claro está que durante los procesos de selección se realiza la convocatoria, los procesos continúan en sus diversas etapas, y al término de los procesos de selección las personas con discapacidad que acceden no completan la cuota establecida en este artículo, en ese ínterin no se puede determinar si se vulneró algún derecho a estas personas o se incumplió con algún beneficio a esta población en el proceso como la bonificación del 15 % adicional en el puntaje final obtenido,

existen algunas excepciones por las que el empleador no podrá contratar a un trabajador con discapacidad y esto se evidencia, cuando: No se generó, durante el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral con alguno de sus trabajadores, o en circunstancias de orden técnico o de riesgo que impidan el ingreso de personas con discapacidad, también en caso de haberse generado vacantes, se acredite la ocurrencia de circunstancias que hayan impedido la contratación de personas con discapacidad pese a haber desarrollado una conducta diligente para asegurar que las convocatorias y los procesos de evaluación han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo.

Las medidas adoptadas por el Conadis por incumplimiento en la contratación de Personas con Discapacidad en el sector público año 2019

El CONADIS, es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley general de las personas con discapacidad, los estudios previos evidencian que, a nivel nacional no se cumple en su totalidad con la cuota de empleo en las entidades públicas, durante el desarrollo de la investigación, se ha podido evidenciar que, durante el año 2019 el Plan Anual de Fiscalización del CONADIS, se ha ejecutado solo en un 40% de intervenciones proyectadas evidenciando un déficit de estas intervenciones y un plan de acción muy escaso, no se ha evidenciado sanción efectiva emitida por ningún organismo del Estado mostrando una gran deficiencia.

Es importante tomar en cuenta que, en el mundo, países europeos como España y en Latinoamérica, países como Chile, Colombia, Brasil, también tienen su normativa que protege e incluye a la sociedad a las personas con discapacidad, en un proceso ordenado y eficiente, con organismos estatales que funcionan; no es un tema de presupuesto, la investigación evidencia que se trata de la adecuada fiscalización que no ocurre y en consecuencia las medidas adoptadas por el CONADIS no cumplen su propósito que es velar

por el cumplimiento de la cuota de contratación de las personas con discapacidad en las entidades públicas.

Limitaciones

Durante la investigación se pudo evidenciar dificultades de acceso a la información pública en el contexto de la pandemia por el COVID-19 en las entidades públicas de Trujillo que no cuentan con la información, o no tienen las plataformas tecnológicas para la atención de estos requerimientos de manera virtual.

Recomendaciones

La investigación plantea que, la participación del CONADIS resulta siendo insuficiente, por cuanto no es un organismo especializado de fiscalización, en el cumplimiento de lo estipulado en normas de carácter laboral, como lo son los establecidos en el artículo 49 de la Ley N° 29973, una manera más eficiente podría darse si el CONADIS delega la facultad de verificación, fiscalización y sanción a SUNAFIL.

Se debería modificar el artículo 49.3 de la Ley N° 29973 en el sentido de establecer que corresponde a la SUNAFIL la fiscalización, tanto en el ámbito privado como público, del cumplimiento de la cuota regulada en los artículos 49.1 y 49.2 de la Ley N° 29973.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover De La Hera, C., & Pérez Torres, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- APA. (2020). *Sexta edición del Manual de las Normas APA*. Obtenido de <https://normasapa.net/presentar-resultados-tesis/>
- Bartolome Rodríguez, R. A. (11 de 2019). *EFICACIA EN EL AMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR AÑO 2018*. Obtenido de <http://200.37.135.58/handle/123456789/2414>
- Bolaños Salazar, E. (2015). *EL DERECHO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y ANÁLISIS DE LAS IMPLICANCIAS DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO*. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1090>
- Bustamante Fuentes, J. (2015). *MEJORAMIENTO DE LOS ACTUALES PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINISTERIO DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE QUITO*. Obtenido de <http://192.188.51.77/handle/123456789/14720>
- CIDH. (07 de 06 de 1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*. Obtenido de Comisión Interamericana de Derechos Humanos: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/discapacidad.asp>

CNU, C. (30 de 03 de 2007). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de

<https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212249/convencion-dpd.pdf>

Conadis. (2020). *Informe de fiscalizaciones Conadis*. Obtenido de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/342629/El_Conadis_te_informa_sobre_las_acciones_de_la_Direcci%C3%B3n_de_Fiscalizaci%C3%B3n_y_Sanciones.pdf

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad*.

Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Del Águila Alvarado, D. (2018). *“Discapacidad como factor de discriminación en los*

puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018”. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35126/delaguila_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diaz Dumont, J. (2018). *Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de*

medición para educación superior del Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767006/html/index.html>

Disiwork. (11 de 2017). *Funciones e historia del CONADIS*. Obtenido de

<https://disiwork.com/blog/que-es-el-conadis-peru/>

Escobar Sosa, S. Y. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*.

Obtenido de

<https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/319/1/TESIS%20-%20Escobar%20Sosa%20Sahib%20Yussif.pdf>

INEI. (2017). *Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-pais-existen-3-millones-209-mil-261-personas-con-discapacidad-11687/>

Legislación Consolidada, B. (31 de 10 de 2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

MIMP. (2014). *Reglamento de la ley general de la persona con discapacidad DS 002-2014 MIMP*. Obtenido de <https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/08/04212306/reglamento-discapacidad-jf.pdf>

Ministerio de Salud, C. (2010). *El Consejo Nacional de Discapacidad CND*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/Discapacidad-CND.aspx>

Morazzani Leon, W. (2018). *Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>

Municipalidad Provincial de Viru. (2020). *Presupuesto Institucional de Apertura 2020 de la Municipalidad de Viru*. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Consejo_Directivo/Documentos_Otras_Instituciones/OFICIO-11-2020-MPV.pdf

Necchi, S., Suter, M., & Gaviglio, A. (07 de 03 de 2014). *Personas con Discapacidad su abordaje desde miradas convergentes*. Obtenido de

<http://alimentos.web.unq.edu.ar/wp-content/uploads/sites/46/2016/04/PersonasConDiscapacidad.pdf>

OIT. (02 de 2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2014). *Definición de sector público*. Obtenido de <https://definicion.de/sector-publico/>

RAE. (2018). *Discapacidad: una cuestión de definir*. Obtenido de <https://www.fhycs.unam.edu.ar/portada/discapacidad-una-cuestion-de-definir/>

Rojas Saldaña, M., & Villanueva Morales, M. D. (2019). *Acceso de las Personas con Discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/890>

Salazar C, C. (2007). *Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3483/Teletrabajo_inclusion_laboral.pdf?sequence=1&rd=0031661630544706

SENADIS. (15 de 06 de 2017). *Inclusión Laboral*. Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral#:~:text=La%20Ley%20N%C2%BA%2021.015%20de,p%C3%BAblico%20como%20en%20el%20privado.&text=Los%20organismos%20p%C3%BAblicos%20y%20las,1%25%20de%20personas%20con%20discapacidad

TC, J. (2007). *Sentencia del TC N° 4184-2007-PA/TC*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04184-2007-AA.pdf>

Vidal Espinoza, R., & Cornejo Valderrama, C. (10 de 2015). *TRABAJO Y DISCAPACIDAD:*

UNA MIRADA CRITICA A LA INCLUSIÓN AL EMPLEO. Obtenido de http://repositorio.ucm.cl/bitstream/handle/ucm/640/vidal_r_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vulnerables, E. M. (2012). *Ley General de la Persona con Discapacidad.* Obtenido de

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Zapata Perez, S. (2019). *Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad*

en Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

I. Cronograma

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE TÉRMINO	DURACIÓN
Desarrollo del proyecto de tesis	15/08/2020	15/10/2020	61 días
Recolección de información	15/08/2020	15/09/2020	31 días
Procesamiento de información y análisis	15/09/2020	15/11/2020	61 días
Redacción	15/11/2020	15/12/2020	30 días
Presentación	20/12/2020	20/12/2020	01 día

II. Encuestas

**Institución Pública: Municipalidad
Distrital de Huanchaco**

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:
Jean Pierre

APELLIDOS:
Olivry cortez

CARGO U OCUPACIÓN:
Jefe de unidad de RRHH

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:
Municipalidad Distrital de Huanchaco

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Si _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Si _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

Si, 2 personas _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

Sunafil _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

18216891 _____

Institución Pública: Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF

No se pueden editar las respuestas:

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

Jane Cecilia

APELLIDOS:

Córdova Jiménez

CARGO U OCUPACIÓN:

coordinadora del área de Potencial Humano

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar - INABIF

PROPÓSITO:

El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.

TIPO DE ENTREVISTA

Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

sí, _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

sí _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

sí, son 9 personas, representado el 1% _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

sí, Ministerio de Trabajo _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

40892119 _____

Institución Pública: Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL N° 3 TNO

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

ALDO IVAN

APELLIDOS:

MARTINEZ RUIZ

CARGO U OCUPACIÓN:

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

UGEL N°03 - TNO

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

NO _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

NO _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

NO _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

407822031 _____

Institución Pública: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL La Libertad

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

OSCAR

APELLIDOS:

MORENO RUBIÑOS

CARGO U OCUPACIÓN:

INTENDENTE REGIONAL

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

SUNAFIL LA LIBERTAD

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

NO (REFERENCIA SOLO AL AMBITO REGIONAL) _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

SERVIR _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

18090213 _____

Institución Pública: Gerencia Regional de Educación La Libertad - GRELL

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

María

APELLIDOS:

Viñas

CARGO U OCUPACIÓN:

Especialista

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

GRELL

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Si _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Si _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

Si _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

Defensoría del Pueblo _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

17895859 _____

Institución Pública: Municipalidad Provincial de Viru

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

Anghela Gissella

APELLIDOS:

Garcia Vilela

CARGO U OCUPACIÓN:

Subgerente de Recursos Humanos

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

Municipalidad Provincial de Virú

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Sí _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Sí _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Sí No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

Sí, actualmente contamos con aproximadamente un 5% de trabajadores con discapacidad _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

Sí _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

43040733 _____

Institución Pública: Municipalidad Distrital de La Esperanza

No se pueden editar las respuestas

CUESTIONARIO A INVOLUCRADOS EN EL CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOMBRE:

Fidel

APELLIDOS:

Mantilla Aguilar

CARGO U OCUPACIÓN:

Subgerente de Transporte

ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA:

Municipalidad Distrital de la Esperanza

PROPÓSITO:	El entrevistado responderá al cuestionario de preguntas de forma puntual.
TIPO DE ENTREVISTA	Entrevista abierta

1. ¿Conoce usted, la Ley General de la Persona con Discapacidad?

No _____

2. ¿Conoce usted de la obligación de las entidades públicas para la contratación de personal con discapacidad según lo establece el artículo 49 primer inciso de la Ley General de la Persona con Discapacidad?

Si _____

3. En la entidad que labora existen personas con discapacidad trabajando Si No, de ser afirmativa su respuesta ¿qué porcentaje de contratados actualmente laboran?, en caso no existan ¿cuál es la razón o que dificultad se presenta?

Si _____

4. ¿Conoce usted que entidad realiza, el seguimiento y control del cumplimiento de la cuota mínima de empleo, en las entidades públicas?

No _____

5. En los últimos 03 años, ha recibido en su centro de trabajo, supervisión y/o fiscalización de cuotas de empleo establecidas en la ley 29973 por parte de alguna entidad, de ser positiva su respuesta ¿qué entidad se apersono?

Ministerio de Trabajo

CONADIS

Sunafil

Servir

DNI:

44668426 _____

III. Memorando Servir (12 noviembre de 2020)



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Desarrollo del Sistema de
Recursos Humanos

Firmado digitalmente por
MEZA MUNDACA Magali Ella FAU
20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/11/12 15:28:47-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Lima, 12 de noviembre de 2020

MEMORANDO N° 000555-2020-SERVIR-GDSRH

A : **TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA**
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

De : **MAGALI ELLA MEZA MUNDACA**
GERENTA DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Solicitud de acceso a la información del ciudadano Mariano Cesti Saldarriaga

Referencia : Expediente SGD Nro. AIP00020200000415

Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual el señor Mariano Aurelio Cesti Saldarriaga (en adelante, el ciudadano), en el marco de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública solicitó lo siguiente:

"Solicito relación de empresas sancionadas y sanciones impuestas a empresas que incumplieron la contratación de personas con discapacidad respetando la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019, en cumplimiento con el artículo 49 de la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad)"

En relación a lo solicitado, cabe indicar que de conformidad con el artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, SERVIR cuenta con la atribución supervisora que se ejerce a través de su Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. En virtud de dicha atribución, se revisa el cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y se recomienda a las entidades supervisadas la revisión de sus actos y decisiones adoptadas, y las medidas correctivas con la finalidad de fortalecer sus oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, en caso se detecten incumplimientos.

Es así que, SERVIR ejerce su atribución supervisora sobre entidades públicas sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y no impone sanciones a empresas privadas, por lo que no contamos con la información solicitada por el ciudadano.

Firmado digitalmente por
RAVO SILVA Jessica Patricia FAU
2477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/11/11 20:48:20-0500

Bajo ese contexto, es pertinente acogernos a lo previsto en el artículo 13 de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹, debido a la inexistencia de la información que requiere el ciudadano.

Atentamente,

¹ Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

"Artículo 13.- Denegatoria de acceso

(...)

La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuenta o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada, (...)." (Subrayado nuestro)

IV. Oficio Servir (13 noviembre de 2020)



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Firmado digitalmente por
NABAZAS RIEGA, Tania Lourdes FAU
20477906481 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2020/11/13 12:33:23.0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Lima, 13 de noviembre de 2020

OFICIO N° 000450-2020-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
CESTI SALDARRIAGA MARIANO AURELIO
marianocestis@hotmail.com
Presente.-

Asunto : Solicitud de acceso a la información de fecha 10 de noviembre de 2020.

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere: *"relación de empresas sancionadas y sanciones impuestas a empresas que incumplieron la contratación de personas con discapacidad respetando la cuota de proporción no inferior al 5% de la totalidad del personal, durante el año 2019, en cumplimiento con el artículo 49 de la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad)"*.

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley N° 27806, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos es el área encargada de proporcionar la información requerida por vuestra persona, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el artículo 13º del Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

En ese sentido, hacemos de su conocimiento que, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante Memorandum N° 000555-2020-SERVIR-GDSRH indica lo siguiente: *"de conformidad con el artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, SERVIR cuenta con la atribución supervisora que se ejerce a través de su Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. En virtud de dicha atribución, se revisa el cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y se recomienda a las entidades supervisadas la revisión de sus actos y decisiones adoptadas, y las medidas correctivas con la finalidad de fortalecer sus oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, en caso se detecten incumplimientos. Es así que, SERVIR ejerce su atribución supervisora sobre entidades públicas sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y no impone sanciones a empresas privadas, por lo que no contamos con la información solicitada por el ciudadano"*.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: A6WWJNS

www.servir.gob.pe

Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Conforme a lo expuesto, de acuerdo a lo informado por dicha Gerencia, se da por denegado su pedido por inexistente, de acuerdo a lo dispuesto del artículo 13 de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

TANIA LOURDES NARAZAS RIEGA
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Firmado digitalmente por
CHARPENTIER
KRUGER Diana
Lourdes FAU
20477906481 soft
Motivo: Doy V B
Fecha:
2020/11/13
12:30:10-0500

¹ Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

"Artículo 13.- Denegatoria de acceso

(...)

La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuenta o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada. (...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: AGWWJN5

www.servir.gob.pe

Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370

EL PERÚ PRIMERO

V. Correo de respuesta CONADIS (30 de noviembre de 2020)

ENTREGA DE INFORMACIÓN PÚBLICA

El remitente del mensaje ha solicitado confirmación de lectura. Para enviar una confirmación, haga clic aquí.

Atención Ciudadana <atencionciudadana@conadisperu.gob.pe>
Lun 30/11/2020 11:55
Para: Usted

 Entidades sancionadas por el ...
12 KB

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente, en mi calidad de responsable de brindar información pública, con la finalidad de dar atención a la solicitud presentada con fecha viernes 06/11/2020, a horas 19:42, ante Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad-CONADIS.

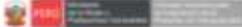
Al respecto, con fecha 30/11/2020, nuestra Sub-Dirección de Infracción y Sanciones de conformidad a lo establecido en el artículo 10° del TUC de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública alcanza la información solicitada.

Lo que cumple con remitir, en virtud a lo establecido en el TUC de la Ley N° 27906, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado con Decreto Supremo N° 021-2019-JUS y demás normativa vigente aplicable. Agradeceré dar escuse de recibo.

Es propicio la oportunidad para expresarle nuestra mejor consideración.

Respectuosamente

Diana Roxana Sánchez Medina
Responsable de entregar información pública.
Telef: 630 5179
www.conadisperu.gob.pe



VI. Memorando Servir (25 agosto de 2021)



Firmado digitalmente por
LEON VILELA Cristian Collins FAU
20477906461 Peru
Módulo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/08/25 19:03:25-0500

"Decreto de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 25 de agosto de 2021

MEMORANDO N° 000505-2021-SERVIR-GDSRH

A : **JANNY MONICA ZAVALA SAAVEDRA**
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA
POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL

De : **CRISTIAN COLLINS LEON VILELA**
GERENTE DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS

Asunto : Atención de solicitud de acceso a la información pública.

Referencia : Formulario S/N – Expediente SGD Nro. 2021-0000348

Me dirijo a usted, con relación al documento de la referencia, mediante el cual el señor Mariano Aurelio Cesti Saldarriaga (en adelante, ciudadano), en el marco de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicitó se le remita archivo digital de lo siguiente:

"Relación de empresas sancionadas durante el año 2019 que hayan incumplido con el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad con sus respectivas resoluciones y la sanción impuesta."

Al respecto, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023¹, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR cuenta con la atribución supervisora que se ejerce a través de esta Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos². En virtud de dicha atribución, se revisa el cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) y se recomienda a las entidades supervisadas la revisión de sus actos y decisiones adoptadas, y las medidas correctivas con la finalidad de fortalecer sus oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, en caso se detecten incumplimientos.

Asimismo, el artículo 3 del precitado decreto legislativo, establece que en el alcance del SAGRH se encuentran comprendidas todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

Firmado digitalmente por
BRAVO DE VA, JOSEAN
20477906461 Peru
Módulo: Soy V. B
Fecha: 2021/08/25
16:31:27-0500

Como se puede observar, la atribución supervisora de SERVIR se circunscribe a la verificación del cumplimiento de las normas del SAGRH por parte de las entidades públicas bajo su ámbito y, en el caso de detectar incumplimientos, dicta recomendaciones o medidas correctivas para su subsanación, así como para el deslinde de responsabilidad administrativa según corresponda. En ese sentido, esta atribución no comprende la facultad de sancionar a las entidades públicas supervisadas.

¹ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

"Artículo 13.- Atribución supervisora

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

a) Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determina conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,
b) Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación".

² Cfr. el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 063-2008-PCM, y modificatorias.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En línea con lo anterior, cabe acotar que aun cuando esta Gerencia podría haber iniciado acciones de supervisión a entidades del Sector Público por incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, ello no quiere decir que se haya impuesto sanción alguna, por no encontrarse prevista esta potestad en el marco de la atribución supervisora de SERVIR.

Por lo expuesto, resulta procedente acogernos a lo previsto en el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública³, sobre la denegatoria de acceso, en la medida que esta Gerencia no cuenta con la información solicitada por el ciudadano.

Atentamente,

Firmado digitalmente por
BRAVO SILVA Jessica
Patricia FAU
20477306461 soft
Motivo: Day V B
Fecha: 2021/08/25
16:31:27-0500

³ Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo Nro. 021-2019-JUS
"Artículo 13.- Denegatoria de acceso

(...)

La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada. (...)." (Subrayado nuestro)

VII. Oficio Servir (01 septiembre de 2021)



Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Firmado digitalmente por
ZAVALA SAAVEDRA, Jerry Merino
FAU 2047700481 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/09/01 12:38:28-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 01 de septiembre de 2021

OFICIO N° 000615-2021-SERVIR-ACCESO A LA INFORMACION

Señor(a):
CESTI SILDARRIAGA MARIANO AURELIO
marianocestis@hotmail.com
Presente.

Asunto : Solicitud de acceso a la información pública de fecha 22 de agosto de 2021

Me dirijo a usted con relación a su solicitud de acceso a la información, a través de la cual requiere:

Sobre el particular, conforme lo establece el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso de la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, SERVIR no se encuentra obligada a crear o producir información con la que no cuente a la fecha de su pedido.

Considerando que su pedido constituye una solicitud de acceso a la información regulada por el TUO de la Ley N° 27806, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos es el área encargada de proporcionar la información requerida por vuestra persona, teniendo en cuenta sus funciones previstas en el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado por el Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias.

Cabe mencionar que la información requerida no se encuentra clasificada como secreta, reservada ni confidencial, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos N°s 15º, 16º y 17º del TUO de la Ley N° 27806. En ese sentido, hacemos de su conocimiento que la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante Memorando N° 000505-2021-SERVIR-GDSRH señala:

"Al respecto, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023¹, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR cuenta con la atribución supervisora que se ejerce a través de esta Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos². En virtud de dicha atribución, se revisa el cumplimiento de las normas y políticas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) y se recomienda a las entidades supervisadas la revisión de sus actos y decisiones adoptadas, y las medidas correctivas con la finalidad de fortalecer sus oficinas de recursos humanos, o las que hagan sus veces, en caso se detecten incumplimientos.

Asimismo, el artículo 3 del precitado decreto legislativo, establece que en el alcance del SAGRH se encuentran comprendidas todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III

¹ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil

"Artículo 13.- Atribución supervisora"

El ejercicio de la facultad supervisora sobre las entidades públicas comprende:

a) Revisar, en vía de fiscalización posterior y cuando lo determine conveniente, el cumplimiento de las políticas y normas del Sistema; y,
b) Recomendar la revisión de las decisiones y actos de la entidad, y las medidas correctivas para fortalecer a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, así como dar seguimiento a su implementación".

² Cfr. el artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nro. 062-2008-PCM, y modificatorias.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://app.servir.gob.pe/VerificarDocumento/SERVIR> e ingresando la siguiente clave: MD3BT2X

Modelo de Oficio
Servir
01/09/2021
12:38:28-0500

www.servir.gob.pe

Paseje Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María, 15072 - Perú
T: 51-1-2063370



BICENTENARIO
PERÚ 2021



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

del Título Preliminar de la Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

Como se puede observar, la atribución supervisora de SERVIR se circunscribe a la verificación del cumplimiento de las normas del SAGRH por parte de las entidades públicas bajo su ámbito y, en el caso de detectar incumplimientos, dicta recomendaciones o medidas correctivas para su subsanación, así como para el deslinde de responsabilidad administrativa según corresponda. En ese sentido, esta atribución no comprende la facultad de sancionar a las entidades públicas supervisadas.

En línea con lo anterior, cabe acotar que aun cuando esta Gerencia podría haber iniciado acciones de supervisión a entidades del Sector Público por incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, ello no quiere decir que se haya impuesto sanción alguna, por no encontrarse prevista esta potestad en el marco de la atribución supervisora de SERVIR.

Por lo expuesto, resulta procedente acogernos a lo previsto en el artículo 13 del Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública², sobre la denegatoria de acceso, en la medida que esta Gerencia no cuenta con la información solicitada por el ciudadano".

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

JANNY MONICA ZAVALA SAAVEDRA
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CREADA U OBTENIDA POR LA ENTIDAD, QUE SE ENCUENTRE EN SU POSESIÓN O BAJO SU CONTROL
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Este documento es una copia auténtica impresa de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 31 de D.L. 270-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 026-2014-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://hgd.servir.gob.pe/VerificarDocumentoIDM> e ingresando la siguiente clave: H018718.

² Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo Nro. 001-2015-JUS
"Artículo 13.- Denegatoria de acceso

[...]

La solicitud de información no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuentan o no tenga obligación de contar al momento de efectuarse el pedido. En este caso, la entidad de la Administración Pública deberá comunicar por escrito que la denegatoria de la solicitud se debe a la inexistencia de datos en su poder respecto de la información solicitada. [...]"

Este es una copia auténtica impresa de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 31 de D.L. 270-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.L. 026-2014-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://hgd.servir.gob.pe/VerificarDocumentoIDM> e ingresando la siguiente clave: H018718.

www.servir.gob.pe

Pasejo Francisco de Zela 150 Piso 10
Jesús María, 15072 - Perú
T: 55-5-2062370



VIII. Correo de respuesta SERVIR (01 de septiembre de 2021)

← RESPUESTA DE SOLICITUD DE ACCESO CESTI SALDARRIAGA MARIANO AURELIO



Acceso a la Información <accesoalainformacion@servir.gob.pe>

Mie 1/09/2021 17:52

Para: Usted



2 archivos adjuntos (717 KB) Descargar todo Guardar todo en OneDrive

Estimado (a) señor (a) de acuerdo a lo establecido en el TUO de la Ley N° 27806 y modificatorias, mediante el presente le remitimos los documentos adjuntos

Quedamos a la espera de la confirmación de la recepción del presente correo.



Acceso a la información
Tel. 511.2043370 Anexo 5003
750 Avenida de la Amistad - Lima - Perú
www.servir.gob.pe