

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO**

“LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD  
SENSORIAL, MOTORA, INTELECTUAL O MENTAL EN LAS ENTIDADES  
DEL SECTOR PÚBLICO EN EL PERÚ”

Tesis para optar al título profesional de:

**ABOGADO**

**Autor:**

JOAO DENILSON BALUARTE POZO

Asesor:

Mg. MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA

<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

2024

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA</b>	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>RAPHAEL STEWARD AGUILAR MEDINA</b>	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>MARCOS ALBERTO SUCLUPE MENDOZA</b>	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 91 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3095167649




### 14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

#### Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## DEDICATORIA

“El presente trabajo de investigación va dedicado a mi madre que siempre estuvo y estará por siempre en mi vida, en las buenas y en las malas y, mención especial a ese hincha rosado que desde la tribuna más alta no deja de alentar.”

## AGRADECIMIENTO

“Quiero agradecer a las personas que hicieron posible este momento de mi vida, que apoyaron directa o indirectamente en mi camino de convertirme en un abogado, gracias por siempre.”

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
INDICE DE TABLA	8
INDICE DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:	12
1.2 ANTECEDENTES:	15
1.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES:	15
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	30
1.3.1 PROBLEMA GENERAL	30
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	31
1.4 OBJETIVOS:	31
1.4.1 OBJETIVO PRINCIPAL:	31
1.4.2 OBJETIVO GENERAL:	31
1.5 HIPÓTESIS:	31
CAPÍTULO II. MÉTODO	32
2.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN:	32
2.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	33
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA (MATERIALES, INSTRUMENTOS Y MÉTODOS):	33
2.4 PROCEDIMIENTO:	34

2.5	MÉTODO:	34
2.6	ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS PACIENTES HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN:	34
2.7	ASPECTOS ÉTICOS	43
CAPÍTULO III. RESULTADOS		43
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		74
REFERENCIAS		78
ANEXO N° 01 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 14 DE NOVIEMBRE		80
ANEXO N° 02 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 14 DE NOVIEMBRE		81
ANEXO N° 03 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 15 DE NOVIEMBRE		82
ANEXO N° 04 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 15 DE NOVIEMBRE		83

**INDICE DE TABLA**

Tabla 1 Población y muestra _____	34
Tabla 2: Tiempo de estar discapacitado/a _____	34
Tabla 3: Motivo de su discapacidad _____	35
Tabla 4: Dónde labora actualmente _____	36
Tabla 5: Nivel del cargo en que se desempeña _____	37
Tabla 6: Ha sido discriminado laboralmente por su discapacidad _____	38
Tabla 7: Se ha sentido discriminado por ser discapacitado _____	39
Tabla 8. Obstáculos que le creen riesgos de desvinculación del mercado laboral _____	40
Tabla 9: Cuánto tiempo tiene de estar empleado _____	41
Tabla 10. Derecho comparativo _____	44

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Registro nacional de la persona con discapacidad _____	13
Gráfico 2 Población con discapacidad, por edad (en porcentaje) __ <b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>	
Gráfico 3 Tiempo de estar discapacitado/a _____	35
Gráfico 4 Motivo de su discapacidad _____	36
Gráfico 5 Dónde labora actualmente _____	37
Gráfico 6 Nivel del cargo en que se desempeña _____	38
Gráfico 7 Ha sido discriminado laboralmente por su discapacidad _____	38
Gráfico 8 Se ha sentido discriminado por ser discapacitado _____	39
Gráfico 9 Obstáculos que le creen riesgos de desvinculación del mercado laboral _____	40
Gráfico 10 ¿Cuánto tiempo tiene de estar empleado? _____	41

## RESUMEN

En la actualidad peruana resulta necesario la regulación jurídica eficaz en el sector laboral respecto al derecho laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, en la presente disertación se evaluará si se materializa una adecuada integración ocupacional en beneficio de individuos con discapacidad derivada de insuficiencias físicas, mentales o sensoriales dentro del marco jurídico peruano. Asimismo, se indagará si las disposiciones constitucionales y legales orientadas a salvaguardar a personas con restricciones en su estado de salud aseguran plenamente el disfrute de una existencia digna en el entorno profesional. En este sentido, se efectuó una exposición sobre la noción de discapacidad y un análisis de las regulaciones que amparan al empleado con limitaciones motrices, sensoriales, intelectuales o mentales (como se denomina en la legislación para evitar el cese de sus funciones) y una interpretación de los criterios adoptados por la jurisprudencia peruana respecto a la estabilidad laboral de quienes, debido a su estado de salud, se encuentran en una situación de evidente vulnerabilidad. Se concluye que la noción de discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental debe interpretarse de manera extensiva y no limitarse al concepto de invalidez, lo cual, en el ámbito ocupacional, supone una integración y salvaguarda constitucional para todos aquellos casos en los que el empleado presenta o desarrolla una afección que dificulta el desempeño habitual de sus tareas.

**PALABRAS CLAVE:** Derechos, laboral, discapacidad, motriz, trabajo, inclusión, OMS.

## ABSTRACT

Currently in Peru, effective legal regulation is necessary in the labor sector regarding the labor law of people with disabilities. Therefore, this dissertation will evaluate whether an adequate occupational integration is materialized for the benefit of individuals with disabilities derived from physical, mental or sensory insufficiencies within the Peruvian legal framework. Likewise, it will be investigated whether the constitutional and legal provisions aimed at safeguarding people with restrictions in their health status fully ensure the enjoyment of a dignified existence in the professional environment. In this sense, a presentation was made on the notion of disability and an analysis of the regulations that protect employees with motor, sensory, intellectual or mental limitations (as it is called in the legislation to avoid the cessation of their functions) and an interpretation of the criteria adopted by Peruvian jurisprudence regarding the job stability of those who, due to their state of health, find themselves in a situation of obvious vulnerability. It is concluded that the notion of sensory, motor, intellectual or mental disability must be interpreted extensively and not be limited to the concept of disability, which, in the occupational field, supposes an integration and constitutional safeguard for all those cases in which the employee presents or develops a condition that makes it difficult to perform his or her usual duties.

**KEY WORDS:** Rights, labor, disability, motor, work, inclusion, OMS.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 La realidad problemática:

Uno de los grupos sociales que en el Perú son más vulnerables, corresponde con el constituido por las personas que tienen algunas discapacidades. Estos sujetos han sido víctimas de toda una serie de barreras y capturas, las cuales han limitado sus poderes para el goce de los derechos y libertades en unas condiciones de igualdad como cualquiera persona. Por desgracia, la protección de sus derechos laborales no es una excepción. De hecho, al hacer referencia en general a las personas con discapacidad, pueden generarse muchas ideas acerca de quiénes son estas personas. Es decir, en la medida que discapacidad ha tenido con el paso del tiempo diferentes interpretaciones, no fueron pocos los momentos en que esta palabra misma se refiriera a un problema de personas con algún tipo de deficiencias fisiológicas o mentales o cognitivas. Sin embargo, la situación ha ido cambiando mucho, y desde varios años la discapacidad es entendida ya no como un problema de la persona que tiene una deficiencia visual, auditiva, motora, intelectual, mental. Desde la ONU, en su Convención sobre los derechos de los sujetos con discapacidad, que el 13 de diciembre de 2006 definía la discapacidad como una situación social.

Habiendo sido así, los Estados parte de la convención de la ONU sobre los derechos de los sujetos con discapacidad se comprometieron a: “asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad.” Por lo tanto, el estado peruano tiene la obligación de tomar una serie de medidas para hacer realidad el trato igualitario de las personas con discapacidad pues en nuestra constitución, el Estado considera esta disposición como uno de sus derechos fundamentales.

De esta manera, se considera oportuno analizar cuáles han sido las principales medidas que el Estado peruano ha implementado en los últimos años para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público. En tal sentido, la presente tesis tiene tres objetivos: el primero, contextualizar la situación de las personas con discapacidad y llamar la atención sobre las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos fundamentales, particularmente su derecho al empleo, y dejar constancia de la obligación del Estado peruano de atender esta situación. El segundo, dar a conocer las principales medidas que pueden ser implementadas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental y, la necesidad de que estas formen parte de una política pública. Y el tercero, revisar las principales acciones implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental y, sus resultados.

Contextualización la situación de las personas con discapacidad:

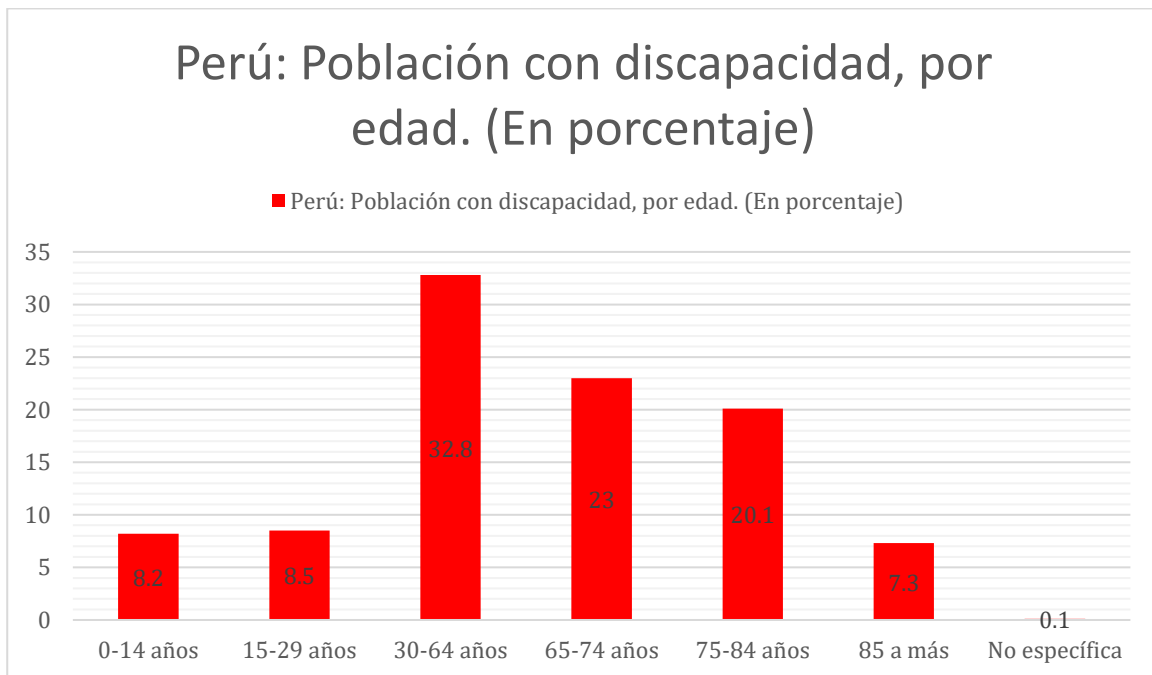
**Gráfico 1 Registro Nacional de la persona con discapacidad**



Las personas con discapacidad son parte de uno de los grupos sociales más significativos y diversos. De acuerdo con los datos del censo del Registro Nacional de Personas con Discapacidad de CONADIS, un 5.2% de los habitantes de Perú tienen alguna discapacidad, lo que equivale a 1'575,402 personas. La proporción de hombres (58%) con esta condición es mayor que la de mujeres (42%) (CONADIS “Actualizado al 21/12/2023”).

Si tomamos la edad como factor de observación, la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad – ENEDIS 2012, la data revela que alrededor del 40% de los individuos con discapacidad en la nación están en condiciones de empleo, resaltando especialmente el segmento de personas de entre 30 y 64 años, que representa un 32.8%. Asimismo, se destaca que la mitad de las personas con discapacidad en Perú tienen 65 años o más, alcanzando un 50.4%.

**Gráfico 2 Población con discapacidad, por edad (en porcentaje)**



Fuente: ENEDIS

## 1.2 Antecedentes:

Identificada la realidad problemática, se llevó un examen a escala internacional y nacional, teniendo como resultados vinculados al proyecto de investigación. Se destacaron aquellos con mayor relevancia para el presente estudio.

### 1.2.1 Antecedentes Internacionales:

Dentro del marco de las investigaciones internacionales, contamos con algunas teorías científicas y/o jurídicas relacionadas con el tema objeto de estudio.

Según Castillo, P; Ruiz, E & Aristizábal, K. (2020), en su tesis “El alcance y límites de las cuotas de reserva para personas con discapacidad en el ámbito del trabajo”, siendo así, los Estados para parte de la convención de la ONU sobre los derechos de las personas discapacidad expresaron el compromiso de: “asegurar y promover el pleno ejercicio de los derechos y libertad humanos a todas las personas con discapacidad sin ningún tipo de discriminación basada en la discapacidad.”; por consiguiente, el Estado peruano tiene el deber de llevar a cabo ciertas medidas en los diferentes niveles a fin de hacer verdaderas este tipo de igualdad para las personas con discapacidad, ya que dicho disposición de texto también está clasificada como de derecho constitucional fundamental en nuestro país. Asimismo, Danel, P. & Blogna, S. (2021), en su tesis “Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019”, este trabajo busca, en primer lugar, analizar el surgimiento del sistema de cuotas en el empleo público en Argentina y, en segundo lugar, indagar en la eficacia de esta política pública en el período comprendido entre 2011 -el segundo mandato de Cristina Fernández de Kirchner comienza en 2019, al mismo tiempo que finaliza la presidencia de Mauricio Macri. Después, se pretende examinar, desde la perspectiva de la capacidad del estado, cómo se están cumpliendo los requisitos establecidos en las leyes correspondientes, para lo cual se han utilizado los datos provistos por la

Oficina Nacional de Empleo Público de Argentina.

Según Cea, J. (2021), en su tesis “De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile”, analiza la entrada en vigor de la Ley N°21.015 “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”. El propósito de esta normativa es fomentar la inclusión laboral de individuos con discapacidad en ambientes de trabajo convencionales, a través de la asignación del 1% de los puestos de trabajo en compañías con una plantilla de 100 empleados o más. En esta perspectiva, se analizan las capacidades y restricciones de una estrategia de ingreso laboral para fomentar el derecho al empleo y la formación de comunidades más integradoras. Tras examinar detenidamente cómo se aplica la ley en empresas privadas, se observan diferencias salariales, de edad y de género al momento de que las personas con discapacidad ingresan y se mantienen en el ámbito laboral. Se determina que las tácticas para integrar laboralmente a personas con discapacidad no logran cuestionar las jerarquías de la sociedad capitalista y son absorbidas por los cimientos del sistema neoliberal que impera en Chile.

Por otro lado, Arteaga, A.; Silva, X. & Véliz, M. (2023), en su tesis “El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano.”, examina cómo el empleo protegido, que sigue siendo poco conocido, prevalece sobre la cuota de reserva del 4% en el empleo común para individuos con discapacidad “continuará contratando simplemente para cumplir con las obligaciones legales y no se asegura que haya un trabajo con derecho”. La inexistencia de CEE se atribuye a la inexistencia de incentivos tributarios y políticas de inclusión del Estado, que es la principal causa que obstaculiza el avance de una integración laboral efectiva tanto en empresas privadas como en el ámbito público. No obstante, el principal enfoque de los CEE es promover la igualdad en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Fomento

de su viabilidad económica y social mediante el fortalecimiento de habilidades.

Según, de Fuentes, C., & Valmorisco, S. (2021), en su tesis “La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad”, analiza la evaluación del desempeño de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social respecto a las personas con discapacidad se centra en el efecto que tiene, ya sea en el logro de la meta de contratación de personas con discapacidad en compañías con 50 empleados o más, o en el fomento global de la integración laboral de este grupo. Durante quince años, se ha realizado una campaña especial por parte de la Inspección para garantizar el cumplimiento de esta normativa. Se analizan los datos presentados en los informes anuales de esta institución pública y se proponen algunas mejoras.

Por último, Díaz, L.; Bastías, C.; Alarcón, S. & Ritz, K. (2021), en su tesis “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención.”, analiza que, los países de Iberoamérica han confirmado su adhesión a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención impone responsabilidades a los Estados Parte en lo que respecta al trabajo y el empleo, incluyendo la obligación de legislar. Este estudio examina el nivel de cumplimiento de dichas obligaciones legislativas en la región iberoamericana. Pone especial atención en tres áreas vinculadas con la integración laboral de individuos con discapacidad en empresas privadas: los estándares de elección, la incorporación al trabajo y las circunstancias de entrada y desempeño laboral.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales:**

En el marco de las investigaciones a nivel nacional, se dispone de algunos artículos científicos y/o jurídicos pertinentes al tema objeto de estudio.

Según Villanueva, J. & Rojas, R. (2024), en su tesis “Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral”, analizan la cuota de empleo destinada a personas con discapacidad se considera una medida ineficaz para promover la inclusión laboral. Se llegó a la conclusión de que la imposición de un número específico de empleos restringe la integración laboral de las personas con discapacidad (PCD), dado que muchas empresas, debido a su realidad socioeconómica, no son capaces de cumplir con este requerimiento. De este modo, las prácticas disuasivas de los empleadores impactan directamente en el logro de la cuota de empleo, ya que recurren a diferentes tipos de contratos temporales, lo que resulta en que, a lo largo del año, puedan beneficiarse en su contabilidad de personal sin alcanzar la cifra requerida por la normativa para la inclusión obligatoria.

Asimismo, De La Cruz, B. & Laurente, M. (2023), en su tesis “Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019”, analiza la siguiente problemática: ¿Cómo se logra satisfacer la cuota de contratación de individuos con discapacidad para asegurar su derecho al empleo en la Municipalidad Distrital de Chilca en el año 2019? El propósito principal de nuestra investigación fue: Examinar la ejecución de la normativa laboral que promueve la inclusión laboral de individuos con discapacidad, garantizando su acceso al empleo, en la Alcaldía de Chilca durante el periodo de 2019. En cuanto a los métodos empleados, se aplicó el método científico, clasificándose como una investigación básica pura, con un diseño no experimental. Se llegó a la conclusión de que: En relación al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad y su derecho al trabajo, el 93% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca expresaron su firme apoyo a la idea de que se debe garantizar equidad de oportunidades para todos los integrantes de este colectivo.

Según Ludeña, G.; Menacho, A. & Balbín, P. (2024), en su tesis “El incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en las entidades públicas, Lima 2023”, es crucial examinar la promoción de la igualdad y la sensibilización acerca de la importancia de la variedad en el ámbito laboral, además de fomentar cambios que aumenten las posibilidades de trabajo para sectores desfavorecidos, con el fin de edificar una sociedad más equitativa y acogedora. Esto resulta fundamental para reconocer y enfrentar los obstáculos que dificultan la integración laboral. El objetivo de la investigación es descubrir la razón principal detrás de la falta de cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad en las instituciones públicas de Lima en el año 2023. Se adoptó un enfoque cualitativo, siendo la investigación de carácter exploratorio, dado que busca identificar los fundamentos primordiales del problema a través de un análisis temático que involucra estudios, guías y datos pertinentes. Según la tesis, la rigidez de las leyes, la discriminación arraigada y la falta de conexión entre las políticas laborales y las necesidades reales resaltan la urgencia de llevar a cabo revisiones exhaustivas para eliminar obstáculos y prejuicios. Es fundamental promover una integración laboral efectiva y justa para individuos con discapacidad. Asimismo, la falta de participación en la toma de decisiones y la representación en las instituciones revela una discriminación arraigada que mina la igualdad establecida en la constitución.

Por otro lado, Morales, R. & Espinoza, F. (2023), en su tesis “Discriminación social e integración laboral: omisión de la cuota de empleo para personas con discapacidad”, el texto aborda un tema de gran sensibilidad que demanda con urgencia la intervención del Estado. Se centra en la discriminación por discapacidad que enfrenta la sociedad hacia las personas con discapacidades, quienes ven vulnerados sus derechos fundamentales. Además, estas personas compiten en desventaja con respecto a los demás en su búsqueda de empleo, lo que les impide

alcanzar una vida digna, simplemente por estar físicamente limitadas.

Según Tineo, G. (2022), en su tesis “Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019”, analiza que, las personas con discapacidad tienen tanto derechos como responsabilidades. Con el objetivo de disminuir la exclusión en el ámbito laboral, el marco legal establece en el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973) dos cuotas de empleo diferentes, que las empresas deben cumplir según sean del sector público o privado. Es importante señalar que el incumplimiento de estas cuotas en la provincia de Huánuco durante el período de 2018 a 2019 ha resultado en la vulneración de un derecho fundamental: el acceso al empleo. En este contexto, se exigía solo un 5% de cuota en el sector público y un 3% en el privado. La situación actual muestra que todavía persiste el incumplimiento de estas cuotas, lo que afecta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, como el derecho a una vida digna y sin discriminación, así como a un trabajo inclusivo con una remuneración adecuada. Por lo tanto, es crucial priorizar la observancia de lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por último, Cesti, M., & Tejada, C. (2021), en su tesis “La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019”, se sugiere reconocer los desafíos reales que las personas con discapacidad enfrentan al intentar cumplir con la cuota de empleo en los procesos de contratación, y evaluar la eficacia de las instituciones estatales en garantizar el cumplimiento adecuado de la Ley 29973, que protege los derechos de las personas con discapacidad, son cuestiones evidentes. Esta población, que ya enfrenta dificultades físicas, motrices o sensoriales, se ve además en la compleja situación de competir con la fuerza laboral general, que posee las habilidades necesarias para acceder a un

empleo. No obstante, es crucial considerar la perspectiva del empleador, tanto del sector público como privado, quien también tiene la responsabilidad de generar oportunidades laborales para personas con alguna discapacidad, creando así condiciones apropiadas de accesibilidad, salubridad y otras capacidades, lo cual promovería una armonía entre todos los empleados. Según la OMS, la participación de las personas con discapacidad en la economía global sigue disminuyendo, lo cual se atribuye a diversos factores, como la falta de interés o la inadecuada implicación de los Estados en la protección de este grupo, la insuficiencia de presupuesto y la escasa o nula representación de personas con discapacidad en organismos como el CONADIS, que deberían garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.

### **Bases Teóricas:**

#### **Discapacidad:**

Se trata de un concepto abarcador que incluye carencias, restricciones en la realización de actividades y limitaciones en la participación. Muestra los efectos desfavorables de la relación entre un individuo con dificultades de salud y su entorno físico y social. Se utiliza la palabra discapacidad para describir la limitación que algunas personas experimentan al realizar ciertas actividades, la cual puede originarse de una deficiencia física o mental. La discapacidad puede presentarse desde el nacimiento, como en el caso de quienes nacen con el síndrome de Down, o puede surgir en algún momento de la vida debido a un accidente o enfermedad. Por ejemplo, una persona que sufre un accidente automovilístico puede experimentar parálisis en las piernas, lo que resulta en una discapacidad motora que no tenía anteriormente. Existen diversas categorías de discapacidad: física, psíquica, sensorial, intelectual o mental, y cada una puede manifestarse de distintas maneras y en diversos grados. La discapacidad física, en particular, representa una limitación que afecta el desempeño motor de la persona, siendo las piernas y los brazos las partes

del cuerpo más comúnmente afectadas.

Según el Ministerio de Salud de la República del Perú, la discapacidad se define como una condición en la que una persona presenta una o varias deficiencias, que pueden ser físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, y que son consideradas permanentes. Debido a esta condición, la persona puede enfrentar limitaciones para ejercer y disfrutar de sus derechos fundamentales. Además, se reconocen diferentes grados de discapacidad, los cuales se clasifican según el nivel de dependencia de la persona para utilizar dispositivos, tecnologías o recibir asistencia de otros en la realización de actividades cotidianas.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud señala que, la inclusión de las personas con discapacidad es primordial para lograr los objetivos de desarrollo sostenible de un país. Las personas con discapacidad, está conformado por un grupo diverso y, actualmente, la sociedad ha impuesto una barrera que impide la inclusión de estas personas en la sociedad.

Según Aristizábal Gómez, K. (2021), concluye que, la discapacidad se define como una condición que emerge de la interacción entre una persona que opera de manera diferente y las barreras impuestas por el entorno. Esto sugiere que las regulaciones y políticas públicas deben promover la inclusión y el funcionamiento diverso de este grupo. El enfoque basado en derechos conceptualiza la discapacidad como el resultado de la interacción entre individuos con características particulares y las limitaciones sociales que obstruyen su pleno ejercicio de derechos.

### **Discapacidad Sensorial:**

La discapacidad sensorial se describe como una condición fisiológica en la cual una persona presenta una deficiencia en la audición y/o visión. Se destaca que estos dos tipos de discapacidad son los más comunes entre las diferentes categorías de limitaciones sensoriales,

siendo también las que generan un mayor impacto. La sordera abarca cualquier grado de reducción o pérdida de la capacidad auditiva. Es importante señalar que la sordera puede variar desde una leve hipoacusia hasta la pérdida total de la audición. Esta condición afecta la comunicación durante la infancia y constituye un obstáculo para el desarrollo integral durante la adolescencia y la adultez.

Según la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), define a la condición de ceguera o deficiencia visual a aquellas condiciones que se distinguen por una restricción en la capacidad visual. Esta limitación afecta la interacción de las personas con su entorno, lo que a menudo requiere que busquen ayuda de guías o apoyos para desplazarse y desenvolverse dentro de la sociedad.

### **Discapacidad Motora o Física:**

La discapacidad motora o física se define como una limitación que afecta la capacidad de movimiento de una persona. Esta condición se relaciona principalmente con la funcionalidad de los brazos y/o las piernas. Las causas que pueden llevar a una discapacidad física incluyen complicaciones durante el embarazo, el nacimiento prematuro o dificultades en el parto. Asimismo, puede ser el resultado de lesiones en la médula espinal, a menudo provocadas por accidentes (como zambullidas) o problemas de salud (como un derrame). Dependiendo de la causa, también puede verse afectada la función neurológica, en cuyo caso se habla de deficiencia neuromotora. Las personas que presentan esta condición pueden experimentar dificultades en el habla, la locomoción, la visión, el uso de las manos u otras partes del cuerpo, así como en el control de sus movimientos. Algunos niños con discapacidad neuromotora pueden sentarse sin asistencia, mientras que otros necesitarán apoyo para realizar la mayoría de las actividades diarias. Para evitar retrasos en su progreso, es fundamental que, al detectarse tempranamente una discapacidad o al surgir indicios de alguna lesión neuromotora, el niño reciba atención inmediata de un experto en

la materia. Al tratar de describir una discapacidad, es esencial destacar las habilidades que la persona tiene en lugar de centrarse únicamente en sus limitaciones o dificultades.

Esta se caracteriza por la afectación en la capacidad de movimiento de las partes del cuerpo, tanto las superiores como las inferiores. Esta anomalía surge como resultado de un daño en el sistema nervioso central (SNC), el cual puede tener lugar en la médula espinal o en el encéfalo. En caso de que la lesión afecte a estas zonas del sistema nervioso, podría desencadenar parálisis cerebral.

Un infante o sujeto juvenil con discapacidad motriz es aquel que exhibe, ya sea temporal o permanentemente, alguna anomalía en su sistema de movimiento. Esto ocurre debido a un mal funcionamiento en el sistema nervioso, muscular y/o óseo-articular, o una combinación de estos, lo cual restringe, en diferentes niveles, las actividades que un niño de su edad podría llevar a cabo.

Estos infantes a menudo presentan encefalopatías no progresivas, las cuales pueden aparecer antes, durante o al inicio de la niñez, y obstaculizan o impiden el adecuado progreso en la motricidad. La discapacidad motora abarca una amplia gama de trastornos que comparten la característica común de alteraciones o pérdidas en el control motor. La severidad de estas alteraciones puede variar desde leve hasta grave, incluyendo casos en los que se presenta la incapacidad total para realizar movimientos voluntarios.

Los individuos afectados pueden tener un nivel de inteligencia que va desde normal hasta severamente comprometido, con o sin otros trastornos sensoriales. Cuando nos referimos a trastornos o déficits motores, estamos hablando de personas que enfrentan dificultades en la ejecución de sus movimientos y en su motricidad general, sin importar la causa subyacente.

Existen diferentes tipos de afectaciones motoras:

- **Hemiplejía:** afecta a un lado del cuerpo.
- **Paraplejía:** solo afecta a las piernas.
- **Diplejía:** involucra alteraciones en los cuatro miembros, siendo más pronunciadas en las extremidades inferiores.
- **Cuadriplejía o Tetraplejía:** parálisis en los cuatro miembros.
- **Monoplejía:** afecta únicamente a un miembro.
- **Paraplejía:** implica la afectación de tres miembros.

### **Discapacidad Intelectual:**

El concepto de discapacidad intelectual fue introducido para sustituir el término retraso mental, tal como lo estableció la Asociación Americana sobre Retraso Mental. Originalmente, este término se utilizaba de manera general para referirse a individuos cuyo desempeño, tanto cognitivo como adaptativo, se sitúa por debajo de una clasificación determinada por especialistas en el área.

Durante los inicios del siglo XX, el retraso mental era considerado como una condición absoluta del individuo, donde las concepciones tales como biológicas y psicométricas imperaban al momento de definir su gravedad, así como, su tratamiento.

Uno de los argumentos que respalda la recomendación de modificar la terminología se origina en el tono despectivo que conlleva. En la actualidad, la discapacidad intelectual debe abordarse desde una perspectiva que resalte al individuo como a cualquier otro miembro de la sociedad, lo que justifica la preferencia por este término. Además, es más adecuado, ya que se ajusta mejor a la reciente comprensión de los comportamientos funcionales y de los factores contextuales.

Según Luckasson, R. (2002), la retardación cognitiva se define como una condición que se distingue por restricciones importantes en el desempeño intelectual y en la conducta adaptativa, manifestadas en destrezas conceptuales, sociales y prácticas. Esta limitación se desarrolla antes de cumplir los 18 años.

En la época actual, se ha adoptado la definición más reciente de discapacidad intelectual, la cual pone énfasis en la relación entre la persona y su entorno, y reconoce la importancia de brindar apoyos personalizados de forma sistemática para mejorar el desempeño humano.

### **Discapacidad Mental:**

Según la OMS, la discapacidad mental se define como un trastorno que surge de un desarrollo mental incompleto o interrumpido. Este trastorno se caracteriza principalmente por el deterioro en las funciones que corresponden a cada etapa del desarrollo, afectando aspectos como las funciones cognitivas, el lenguaje, las habilidades motoras y la socialización.

Por su parte, según la AARM, la discapacidad intelectual surge de la combinación de factores individuales y del entorno, junto con el nivel de respaldo y las expectativas que se depositan en el sujeto.

La OMS también ha desarrollado una clasificación básica de la discapacidad mental basada en el coeficiente intelectual, que incluye categorías de leve, moderada, severa y profunda. El grado de discapacidad que presenta el individuo influye en su autonomía y en su capacidad para integrarse en la sociedad. Aquellas personas que requieren apoyo o que son dependientes necesitan atención y cuidados especiales. En este contexto, el enfoque se centra en maximizar su calidad de vida y garantizar espacios que respeten la dignidad humana.

Un factor que limita significativamente el desarrollo de las personas con discapacidad mental es la prioridad que la sociedad asigna al ámbito intelectual, lo cual representa un área vulnerable para el individuo. Esto incluye la valoración y la explotación adecuada de su potencial.

### **Protección e inclusión de derechos laborales de la persona con discapacidad:**

El principio de igualdad de trato y no discriminación se refiere a la norma que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral, fundamentándose en el derecho esencial a la igualdad ante la ley. Este principio asegura la equidad en cuanto a los derechos laborales, tanto en la posibilidad de conseguir un trabajo como en el trato recibido durante la relación laboral. Dentro de este contexto, se produce discriminación laboral cuando un empleado es elegido o rechazado por motivos relacionados con su procedencia, sexo, etnia, tono de piel, preferencia sexual, creencias, posición económica, social, idioma u otras particularidades, sin considerar los méritos y calificaciones pertinentes para el puesto en cuestión.

Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo en condiciones de igualdad, recibiendo la misma remuneración y condiciones que los demás trabajadores, en un trabajo que elijan libremente, así como igualdad de oportunidades y salarios por trabajo de igual valor, y en un entorno laboral justo, seguro y saludable.

En relación con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el programa Trabaja Perú, bajo la responsabilidad de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, complementa los esfuerzos mencionados con anterioridad al fomentar y garantizar la inserción laboral temporal de grupos en situación de vulnerabilidad, como víctimas de violencia social, mujeres en riesgo de violencia de género y personas con discapacidad. Asimismo, el programa Perú Responsable se dedica a promover la creación de empleo formal y dependiente, con un

enfoque especial en jóvenes, personas con discapacidad y mujeres jefas de hogar; este programa ofrece capacitación, talleres de apoyo y asistencia técnica a empresas.

### **Ámbito Laboral:**

Al hablar del mundo laboral, nos referimos al entorno donde las personas con discapacidad pueden desempeñar diversas tareas o empleos.

### **Justificación:**

Frecuentemente, los sujetos con discapacidad se encuentran con actos de discriminación y marginación que les impiden gozar de sus derechos y libertades de forma justa, lo cual les dificulta integrarse plenamente en las actividades diarias de las comunidades en las que residen.

En el transcurso de los últimos veinte años, la percepción hacia los sujetos con discapacidad ha evolucionado; se ha dejado atrás un enfoque médico, asistencial o caritativo, y ahora se consideran sujetos con derechos. Se reconoce que es necesario realizar un análisis jurídico, basado en el derecho internacional y nacional, para comprender la situación de las personas con discapacidad en relación con las oportunidades laborales en el sector público.

El impacto social de esta cuestión radica en la necesidad de establecer políticas estatales que contribuyan a reducir la diferencia en oportunidades laborales que experimentan los sujetos con discapacidad física en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva metodológica, resulta fundamental reconocer los elementos discriminatorios que generan obstáculos de diversa índole, como los físicos, culturales, socioeconómicos y legales, los cuales dificultan el acceso y la permanencia laboral de sujetos con discapacidad física. Esta identificación servirá para fundamentar teóricamente el diseño de

directrices para implementar un modelo socio-laboral integral para este grupo.

A nivel social, es igualmente importante abordar el hecho de que las personas con discapacidad son objeto de considerable discriminación, especialmente en el ámbito laboral. Por ello, es fundamental que los gobiernos se esfuercen por articular políticas públicas que faciliten la inclusión laboral de estas personas mediante incentivos y beneficios.

La motivación detrás de este asunto proviene de la urgencia de crear políticas o iniciativas que garanticen que el acceso al mercado laboral sea fácil y económico para sujetos con discapacidades sensoriales, motoras, intelectuales o mentales en el sector público. Esto es relevante porque, dependiendo de la gravedad de su discapacidad, muchas de estas personas poseen habilidades que les permiten desempeñar diversas funciones en empresas tanto públicas como privadas. En este contexto, resulta fundamental lanzar una campaña de concientización enfocada en compañías privadas y organismos gubernamentales, con el propósito de que las empresas entiendan las ventajas de contratar a sujetos con discapacidad (como reducciones en impuestos y contribuciones parafiscales) y para que las segundas se conviertan en un ejemplo a seguir por otros entes e instituciones, siendo las primeras en apoyar a esta población. Durante los últimos veinte años, ha habido un cambio en la forma en que se percibe a las personas con discapacidad. Se ha abandonado la perspectiva médica, asistencial y caritativa para empezar a considerarlas como individuos con derechos. Se valora como apropiada la tarea pendiente, ya que tiene como objetivo examinar de manera legal, basándose en el derecho internacional y nacional, la situación de individuos con discapacidad en cuanto a sus posibilidades de empleo en el ámbito público.

La relevancia social de esto radica en la necesidad de implementar medidas de política pública que puedan reducir la disparidad laboral que enfrentan las personas con discapacidad física en el ámbito laboral.

La importancia de la utilidad metodológica radica en reconocer los elementos que generan obstáculos físicos, culturales, socioeconómicos y legales que dificultan la inclusión laboral de individuos con discapacidad física. Esto permitirá respaldar el valor teórico del estudio, que consiste en desarrollar pautas para implementar un enfoque integral de empleo para personas con discapacidad.

En el ámbito social, también se valora la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad, quienes lamentablemente enfrentan discriminación, sobre todo en el ámbito laboral. Por ello, es necesario que los gobiernos trabajen en la implementación de políticas públicas que faciliten su integración laboral, ofreciendo estímulos y ventajas para lograr este objetivo.

La curiosidad sobre este asunto nace de la urgencia de desarrollar políticas y programas que aseguren que los sujetos con discapacidad puedan acceder al mundo laboral de manera fácil y asequible, ya sea sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público, debido a que, dependiendo de la gravedad de su discapacidad, disponen de todas sus habilidades, las cuales les posibilitan llevar a cabo diversas tareas en compañías tanto públicas como privadas. En esa dirección, sería crucial comenzar una campaña de concienciación con compañías privadas y organismos públicos. De esta forma, las empresas podrán comprender las ventajas que pueden obtener (como reducciones en impuestos y aportes parafiscales) al contratar a personas con discapacidad, mientras que las entidades públicas podrán servir como un modelo a seguir para todos los demás entes e instituciones, siendo los primeros en respaldar a este grupo de la población.

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema General**

¿Qué mecanismos se requieren para lograr que el Sector Público pueda lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las entidades a nivel nacional?

### **1.3.2 Problemas específicos:**

PE1: ¿Cuáles son los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad para acceder y permanecer en el trabajo?

PE2: ¿Cómo opera el Sistema Nacional de Discapacidad en el Perú, en y cuáles son sus avances?

PE3: ¿Cuáles han sido los obstáculos para lograr la inclusión laboral en los programas de igualdad para personas con discapacidad motriz en el Perú?

## **1.4 Objetivos:**

### **1.4.1 Objetivo Principal:**

Determinar los mecanismos que se requieren para lograr la inclusión laboral en el sector público de las personas con discapacidad en el Perú.

### **1.4.2 Objetivo General:**

OE1: Identificar los factores de discriminación que ocasionan barreras físicas, culturales, socioeconómicas y legales, que enfrentan las personas con discapacidad para acceder y permanecer en el trabajo.

OE2: Explicar la estructura del Sistema Nacional de Discapacidad en el Perú y cuáles son sus avances.

OE3: Establecer cuáles han sido los obstáculos para lograr la inclusión laboral en los programas de igualdad laboral para personas con discapacidad en el Perú.

## **1.5 Hipótesis:**

La presente tesis al ser un estudio cualitativo no resulta necesaria de contar con hipótesis

debido a que en la indagación cualitativa se puede obviar la formulación de hipótesis, se evitan suposiciones iniciales y se explora, de manera subjetiva, cómo las personas interpretan los fenómenos estudiados en la realidad. Por lo tanto, no se pueden realizar mediciones.

Según Nizama, M & Nizama, L. (2020) “La investigación cualitativa se caracteriza por su enfoque particularista, ya que se concentra en el análisis de una única situación, acontecimiento o hecho. Asimismo, se considera que este tipo de investigación es idóneo para examinar problemas legales y cuestiones de jurisprudencia. Por lo general, la investigación cualitativa se basa en métodos de recolección de datos que no implican mediciones numéricas, tales como descripciones y observaciones.”

## **CAPÍTULO II. MÉTODO**

### **2.1 Enfoque y Tipo de Investigación:**

La labor a realizar es de carácter socio-jurídico y descriptivo. La dimensión social se refiere a los desafíos que enfrenta esta comunidad con discapacidades para conseguir y conservar un trabajo. Asimismo, es imprescindible examinar las leyes actuales que amparan a este grupo, lo cual constituye el aspecto legal; y, por último, a partir de esto y de la investigación de terreno realizada, se puede detallar la realidad que estas personas enfrentan en su día a día. El estudio socio-jurídico posibilita examinar la efectividad de las leyes en el marco de la sociedad y sus repercusiones, aspecto crucial en esta investigación que pretende analizar las leyes vigentes sobre la protección de individuos con discapacidad. A pesar de la abundancia de normativas, las personas con discapacidad siguen enfrentando discriminación en el ámbito laboral.

## **2.2 Diseño de investigación:**

Según Castillo, M.; Romero, E. & Mínguez, R. (2022), en su artículo científico “El método fenomenológico en investigación educativa: una revisión sistemática” señala que, la fenomenología se muestra como un enfoque de investigación adecuado para explorar los significados y vivencias en el ámbito educativo, fomentando una dinámica investigativa en la que los participantes sean considerados como sujetos activos en lugar de meros objetos de estudio. Los resultados demuestran que el método es flexible y se puede aplicar en diversos entornos, temas y situaciones, generando procesos de investigación muy enriquecedores en términos simbólicos que tienen un impacto positivo en los contextos estudiados.

Asimismo, Castillo, N. (2021), en su artículo científico “Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa” señala que, para llevar a cabo una investigación cualitativa utilizando el enfoque fenomenológico, es necesario satisfacer ciertos requisitos. Dentro de estos aspectos sobresale la necesidad de basarse en una interrogante fenomenológica, es decir, indagar sobre la naturaleza de la vivencia experimentada.

Durante la indagación, se contemplarán los sucesos o fenómenos tal como se manifiestan en la vida real; además, se recopilarán datos de un instante específico con el propósito de identificar las variables, examinar su impacto y relación en momentos concretos.

## **2.3 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos):**

Ante la imposibilidad de conocer el número total de personas que presentan discapacidad en el Perú actualmente, se seleccionará una muestra de naturaleza representativa, compuesta por estos sujetos, divididas en dos categorías: aquellas que se hallan empleadas y que están en condición de no empleado, de la próxima manera:

**Tabla 1 Población y muestra**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>TOTAL</b>
Población con discapacidad motriz laborando	25	25
Población con paraplejía desempleada	25	25
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

**2.4 Procedimiento:**

Para efectuar este trabajo fue necesario acudir a la Hospital Daniel Alcides Carrión y solicitar asistencia al responsable de los esquemas para individuos con discapacidades; mediante su intercesión, conseguimos establecer comunicación y localizar a los sujetos participantes del sondeo. Veinticinco de ellos no poseen ocupación remunerada, mientras que otros veinticinco desempeñan actualmente actividades laborales. En su mayoría, estos sujetos están afiliados a diversas agrupaciones de sujetos con discapacidades que reciben asistencia en el Hospital Daniel Alcides Carrión.

**2.5 Método:**

Se realizaron las encuestas pertinentes a las personas con discapacidad de tipo motriz que aceptaron el procedimiento, en el Hospital Daniel Alcides Carrión.

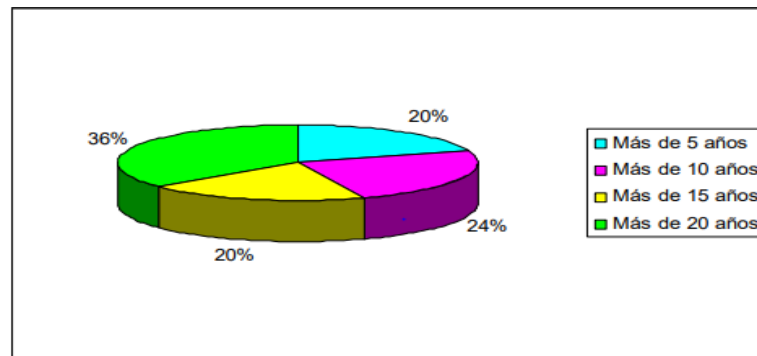
**2.6 Análisis de las encuestas realizadas a los pacientes Hospital Daniel Alcides Carrión:**

Ítem 2. ¿Hace cuánto tiempo esta Ud., discapacitado/a?

**Tabla 2: Tiempo de estar discapacitado/a**

<b>OPCION RESPUESTA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Más de 5 años	5	20,00%
Más de 10 años	6	24,00%
Más de 15 años	5	20,00%
Más de 20 años	9	36,00%

**Gráfico 2 Tiempo de estar discapacitado/a**



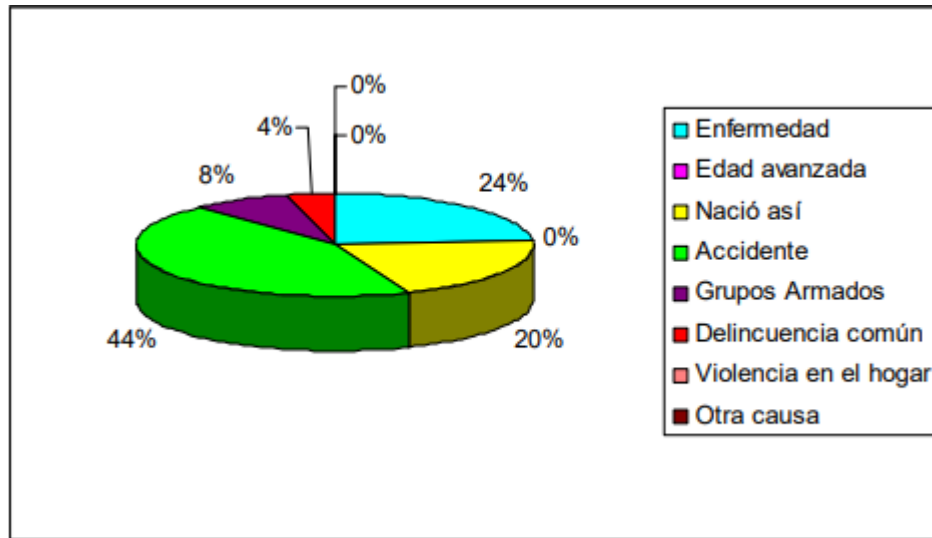
Dentro del grupo de veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están laborando, se observa que el 36% lleva más de dos décadas conviviendo con esta condición, un 24% ha experimentado más de una década con la discapacidad, un 20% ha enfrentado esta restricción de movimiento por más de quince años, y el 20% restante asegura que ha sido discapacitado por más de cinco años.

Ítem 3. ¿Cuál fue el motivo de su discapacidad?

**Tabla 3: Motivo de su discapacidad**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Enfermedad	6	24,00%
Edad avanzada	0	0,00%
Nació así	5	20,00%
Accidente	11	44,00%
Grupos Armados	2	8,00%
Delincuencia común	1	4,00%
Violencia en el hogar	0	0,00%
Otra causa	0	0,00%

**Gráfico 3 Motivo de su discapacidad**



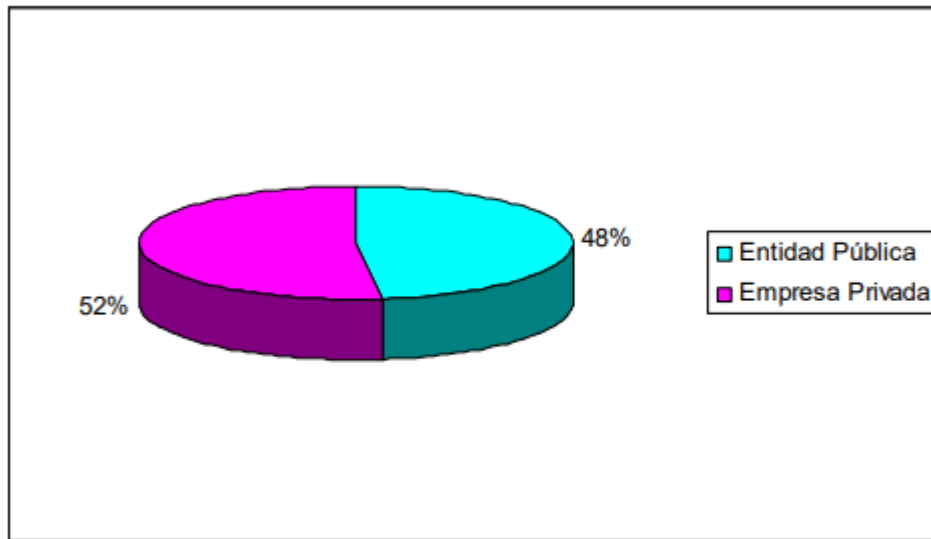
De entre los veinticinco sujetos con discapacidad motriz que trabajan, se observa que un 44% adquirió su discapacidad a raíz de un accidente, un 24% la desarrolló por causa de una enfermedad, un 20% afirma haber nacido con ella, un 8% la experimentó debido a la violencia de grupos armados, y un 4% como resultado de la delincuencia común.

Ítem 4. ¿En dónde labora actualmente?

**Tabla 4: Dónde labora actualmente**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Entidad Pública	12	48,00%
Empresa Privada	13	52,00%

**Gráfico 4 Dónde labora actualmente**



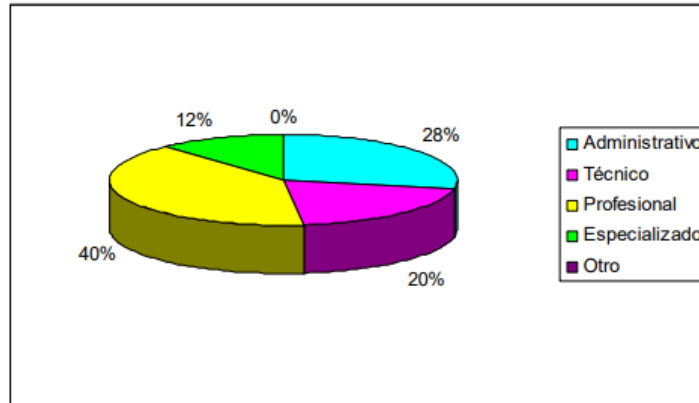
De los veinticinco sujetos con limitación motriz que están empleadas, el 52% declara desempeñarse en el ámbito privado, mientras que el 48% labora en el ámbito público.

Ítem 5. ¿En qué nivel se encuentra el cargo que Ud. desempeña?

**Tabla 5: Nivel del cargo en que se desempeña**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Administrativo	7	28,00%
Técnico	5	20,00%
Profesional	10	40,00%
Especializado	3	12,00%
Otro	0	0,00%

**Gráfico 5 Nivel del cargo en que se desempeña**



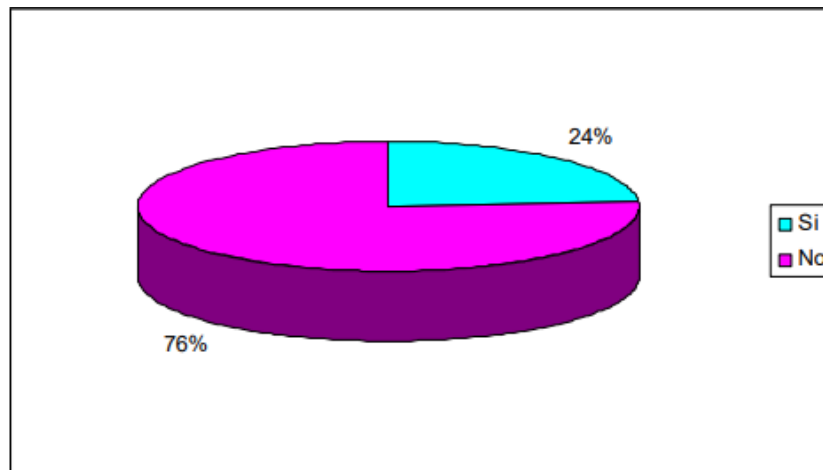
Dentro del grupo de veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están trabajando, se observa que el 40% ocupa puestos de alto rango, el 28% trabaja en roles administrativos, el 20% desempeña funciones profesionales y el 12% está en posiciones especializadas.

Ítem 6. ¿Ha sido Ud., discriminado laboralmente por su discapacidad?

**Tabla 6: Ha sido discriminado laboralmente por su discapacidad**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Si	6	24,00%
No	19	76,00%

**Gráfico 6 Ha sido discriminado laboralmente por su discapacidad**



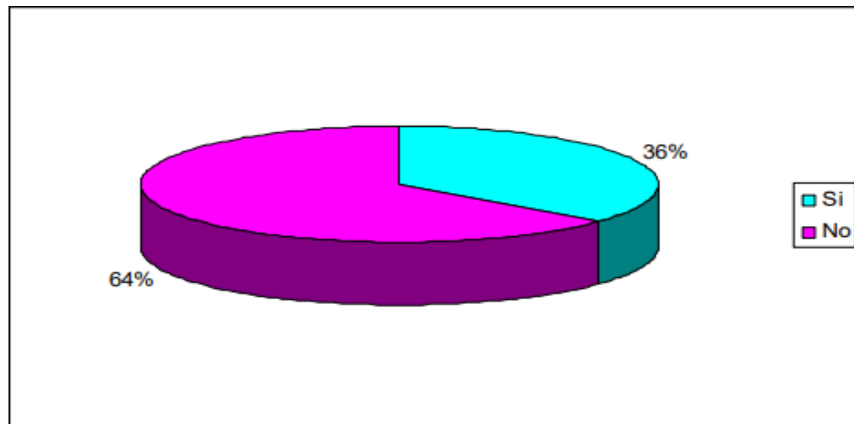
De entre los veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están trabajando, la mayoría, un 76%, cree que no ha experimentado discriminación en el ámbito laboral debido a su discapacidad, mientras que un 24% asegura haber sentido discriminación. En cuanto a la situación de vivienda, se menciona que ciertas personas en el entorno laboral los ven como ineptos, lo que los lleva a evitar confiarles labores de gran responsabilidad al no tener fe en sus habilidades.

Ítem 7. ¿Se ha sentido Ud., discriminado laboralmente por ser una persona con una discapacidad?

**Tabla 7: Se ha sentido discriminado por ser discapacitado**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Si	9	36,00%
No	16	64,00%

**Gráfico 7 Se ha sentido discriminado por ser discapacitado**



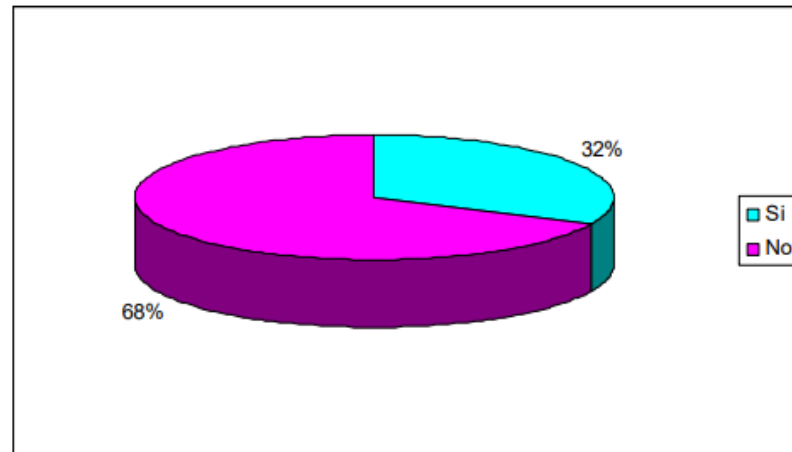
De entre los veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están trabajando, se reporta que un 64% ha experimentado discriminación debido a su condición, mientras que un 36% asegura no haber sido objeto de discriminación. Aquellos que aseguran haber experimentado discriminación afirman que muchas empresas los descartan de inmediato al ver que tienen discapacidades, sin siquiera considerar entrevistarlos.

Ítem 8. ¿Ha enfrentado algún obstáculo que pueda crearle riesgos de desvinculación del mercado laboral?

**Tabla 8. Obstáculos que le creen riesgos de desvinculación del mercado laboral**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Si	8	32,00%
No	17	68,00%

**Gráfico 8 Obstáculos que le creen riesgos de desvinculación del mercado laboral**



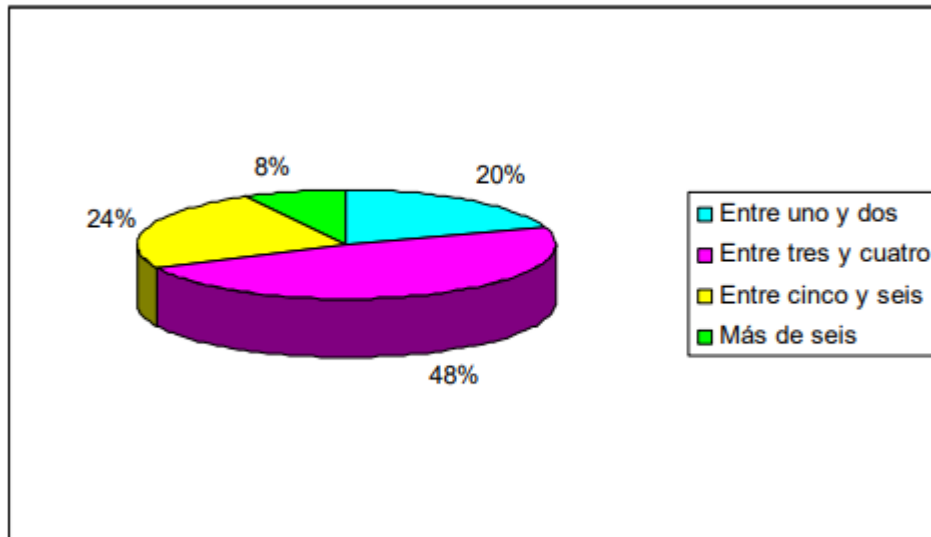
Dentro del grupo de veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están trabajando, se observa que el 32% percibe la presencia de obstáculos que podrían poner en peligro su permanencia en el mercado laboral, mientras que el 68% afirma no haber experimentado ningún impedimento que ponga en riesgo su continuidad en dicho mercado. En relación a los posibles impedimentos, señalan que los retos para llegar al lugar de trabajo pueden causar retrasos, al igual que los desplazamientos dentro de las oficinas, que a veces resultan incómodos debido a la limitada amplitud de los espacios.

Ítem 9. ¿Hace cuánto tiempo se encuentra Ud., empleado?

**Tabla 9: Cuánto tiempo tiene de estar empleado**

OPCION RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE
Entre uno y dos	5	20,00%
Entre tres y cuatro	12	48,00%
Entre cinco y seis	6	24,00%
Más de seis	2	8,00%

**Gráfico 9 ¿Cuánto tiempo tiene de estar empleado?**



De las veinticinco sujetos con discapacidad motriz que están empleadas, se observa que el 45% lleva entre tres y cuatro años trabajando, el 24% tiene una experiencia laboral de cinco a seis años, el 20% ha estado laborando entre uno y dos años, y únicamente el 8% cuenta con más de seis años de experiencia laboral.

**Análisis inferencial:**

- El 76% de estos sujetos lleva más de dos décadas viviendo con discapacidad.
- Después de sufrir un accidente, un 92% de sujetos con discapacidad motora experimentaron una limitación en su movilidad.

- En la corporación particular trabaja un poco más de la mitad, específicamente el 52%, de los sujetos encuestados que tienen una discapacidad motriz.
- El 72% de estos sujetos no ha podido ejercer una profesión después de sufrir una discapacidad.
- El nivel profesional es donde labora un 40% de los sujetos con discapacidad motriz que están empleadas.
- Un 52% de estos sujetos asegura haber experimentado discriminación en el ámbito laboral debido a su discapacidad, sobre todo por parte de empleados de compañías e instituciones, quienes los ven como seres de menor valía o limitados. En ocasiones, también les han negado empleo argumentando que las posiciones laborales no son adecuadas para sus limitaciones físicas.
- El 48% de los sujetos con limitación motriz que están empleadas cuenta con una antigüedad laboral de entre tres y cuatro años, atribuido a las normativas de integración laboral vigentes en Perú.
- El 76% de aquellos que no están trabajando afirman que su inactividad se debe a haber experimentado discriminación debido a su situación.
- El 68% de los individuos con discapacidad motriz que están empleados manifiestan haber experimentado discriminación, principalmente por parte de colegas, quienes se mofan de ellos y los perciben como incompetentes.
- Un 64% de sujetos desempleados aseguran ser objeto de discriminación debido a su discapacidad ya que, al postularse para un empleo, no son considerados.

## **Limitaciones**

- Dentro de las limitaciones se tiene presente lo siguiente:
- Recaudar información necesaria sobre la inclusión laboral para personas con discapacidad.
- No tener acceso a información física por políticas de seguridad y confidencialidad.

### **2.7 Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación se encuentra en armonía con los principios morales y éticos que nos identifican como seres humanos, así también como estudiantes de derecho. Dentro de este mismo contexto, es fundamental destacar la importancia de mostrar un respeto total y una conducta ética impecable hacia los creadores al citar sus obras de manera adecuada, evitando cualquier forma de plagio o reproducción no autorizada. Es fundamental valorar, distinguir e integrar en las fuentes citadas, sin intentar apropiarse de las ideas o expresiones de un texto específico, ya sea un libro, artículo, opinión o tesis. Es esencial seguir las pautas establecidas por las normas APA y demostrar una actitud completamente original.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

En breve, se va a presentar una comparación de las principales leyes respecto a la cuota sobre discapacidad en los países americanos:

**Tabla 10. Derecho comparativo**

PAÍSES	% (CUOTA OBLIGATORIA)	SECTOR PÚBLICO	SECTOR PRIVADO	LEY Y APRECIACIONES
Argentina	4	x	X	Ley 22431, modificada por la Ley 25689 Se aplica sobre la totalidad de empleados en una entidad Mientras que en el Sector Privado sólo está obligada las concesionarias de servicios público
Brasil	2 a 5	x	X	Ley de cuota 8213/91 Para empresa de 100 o más empleados Ley 8112/90, ley que establece el marco legal para una reserva de hasta 20% de plaza en los concursos públicos para personas con discapacidad.
Ecuador	4		X	Ley Orgánica de Discapacidades, aplicable a empresas de 25 empleados o más
España	4	x	X	TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
Guatemala	4	x	X	Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad El porcentaje va de acuerdo a la cantidad de trabajadores
Nicaragua	2	x	X	Ley de derecho de las personas con discapacidad, donde la empresa con 50 o más trabajadores, obligatorio el 2%, mientras que cuando tenga menos de 50, debe contar al menos con una persona con

				discapacidad
Panamá	2	x	X	Ley de equiparación de discapacidad, el porcentaje va de acuerdo a la cantidad de trabajadores
Perú	5	x	X	Ley General de las Personas con Discapacidad 29973
República Dominicana	5	x		Ley 5-2013, Orgánica sobre igualdad de derechos de las personas con discapacidad
Uruguay	2	x		Ley para la protección integral de personas con discapacidad 18651
Venezuela	5	x	X	Ley para las Personas con Discapacidad

De la presente información, resulta necesario precisar que, se ha utilizado el porcentaje de una cuota laboral que fluctúa entre el 2% y el 5% del conjunto total de empleados registrados en la nómina. Del mismo modo, en la mayoría de las naciones, la obligación de cumplir con la cuota de empleo recae exclusivamente en las entidades públicas, de igual manera se puede apreciar que existen cuotas diferenciadas para el sector público y el sector privado, en donde se constata la cuota de más bajo porcentaje.

En el caso del continente europeo donde se origina el sistema de cuota laboral, no todas las naciones incorporaron en sus leyes los sistemas de cuota laboral, ejemplo, Suecia, Noruega y Finlandia. Igualmente, en naciones como Estados Unidos, el Estado se esfuerza por garantizar la equidad en el acceso al empleo y prevenir cualquier forma de discriminación laboral, lo que confluye en el concepto de que la cuota de empleo no te asegura que las personas con discapacidad

puedan obtener el mismo trato en un centro de trabajo.

Los gobiernos internacionales, así como el nacional, deben de ir en la línea que asegure a que estas personas cuenten con las mismas oportunidades dentro de la sociedad, comprendiendo que esto no se alcanza únicamente con un empleo bien remunerado, sino también permitiendo que disfruten plenamente y en condiciones adecuadas del ambiente laboral.

### **La política de discapacidad respecto al empleo en el país de España**

Las reglas que rigen a los sujetos con discapacidad en España, y que captan la atención de este estudio, son las próximas:

#### **La Constitución de España**

Regula la protección a la persona con discapacidad y establece lo siguiente:

Artículo 35.1: se establece que todos los ciudadanos españoles tienen la obligación de laborar y el derecho al empleo, a elegir libremente su carrera u ocupación, a progresar a través del trabajo y a recibir una compensación adecuada para cubrir sus necesidades y las de sus seres queridos, sin que en ningún caso se permita la discriminación por motivos de género.

Artículo 35.2: se anticipa la promulgación de una normativa que regule un código laboral. En su artículo 40, también establece la responsabilidad de las autoridades de llevar a cabo una estrategia para alcanzar el pleno empleo y promover una política que asegure la capacitación y actualización laboral.

Artículo 49: establece que las autoridades llevarán a cabo una estrategia de inclusión social de las personas con discapacidad, a quienes protegerán de manera especial para que puedan disfrutar de los derechos conced

idos a todos los ciudadanos en el Título Primero.

España también ha firmado acuerdos y ha establecido reglas adicionales que controlan la equidad laboral de individuos con discapacidad:

### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

España ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, durante la ceremonia inaugural destinada a la firma del acuerdo.

La Ley General tiene como propósito asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y trato, así como la plena y efectiva ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con el resto de la población. Esto se logra mediante la promoción de la autonomía personal, la accesibilidad universal, el acceso al empleo, la integración en la comunidad y la vida independiente, y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

Los apartados del 35 al 47 de la Ley General abordan el tema del derecho laboral. El artículo 35 asegura que aquellos individuos con discapacidad tienen el derecho a acceder a empleo en circunstancias que aseguren la implementación de los valores de equidad y ausencia de discriminación. Se explican los significados de discriminación directa e indirecta y se invalidan los reglamentos, cláusulas de acuerdos colectivos, acuerdos individuales y decisiones unilaterales de los empleadores que generen situaciones de discriminación desfavorables por discapacidad en el ámbito laboral, incluyendo salarios, horarios y otras condiciones laborales.

De la misma manera, la Ley General establece las pautas generales para promover el empleo de las Personas con Discapacidad, indicando que se promoverá su inserción laboral a través de la implementación de apoyos que faciliten su integración en el ámbito laboral. Se ofrecerán

asistencias en forma de donaciones o créditos para contratar personal, ajustar los espacios laborales y eliminar obstáculos que impidan la entrada, desplazamiento, comunicación o entendimiento en los lugares de trabajo.

El artículo 41 aborda los servicios de empleo con apoyo, los cuales comprenden una serie de medidas de guía y asistencia personalizada en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad. El propósito de estas medidas es favorecer la integración social y laboral de empleados con discapacidad que enfrentan desafíos particulares para ser incluidos en empresas del mercado laboral convencional, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores que ocupan cargos similares. Por último, el artículo 42 se encarga de normar la asignación de plazas laborales para Personas con Discapacidad, determinada por la LISMI, y las opciones alternativas para cumplir con esta asignación. Según lo expuesto en este escrito, las compañías tanto públicas como privadas que cuenten con una plantilla de 50 empleados o más tendrán la responsabilidad de garantizar que al menos el 2% de su personal esté conformado por trabajadores con discapacidad. La evaluación se llevará a cabo en base a la nómina completa de la empresa respectiva, sin importar la cantidad de sedes laborales que tenga ni el tipo de contrato que tengan los trabajadores de la corporación.

### **Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad**

Aproximación, se detallarán las medidas clave establecidas en la normativa española para promover la contratación de sujetos con discapacidad.

### **Sistema de Cuotas de las personas con discapacidad en el sector público y privado**

La Ley General a la cual hemos hecho referencia establece en su artículo 42 lo siguiente:

[...] Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con

discapacidad.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores estarán requeridas a que, como mínimo, el 2 por ciento de sus empleados sean personas con discapacidad. La computación previamente mencionada se llevará a cabo en toda la plantilla de la empresa respectiva, sin importar la cantidad de sedes de trabajo que tenga ni la modalidad de contratación laboral que tengan los empleados de la empresa. Asimismo, se considerará que también forman parte de este cálculo los empleados con discapacidad que estén trabajando en empresas públicas o privadas en el momento actual, a través de acuerdos de cesión que hayan sido establecidos con agencias de empleo temporal.

De forma extraordinaria, tanto las compañías públicas como las privadas podrán quedar liberadas de este compromiso, ya sea parcial o totalmente, mediante acuerdos establecidos en las negociaciones colectivas a nivel nacional y, en su ausencia, a nivel más local, según lo establecido en el artículo 83. En el caso de que el empleador lo elija voluntariamente y lo comunique a la autoridad laboral, se podrán aplicar las medidas alternativas establecidas por normativa, según lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Dentro de las convocatorias de empleo público se asignará un espacio destinado a ser ocupado por individuos con capacidades diferentes, siguiendo las pautas establecidas en las leyes correspondientes. Es fundamental destacar que el artículo 42 de esta Ley General establece la obligación de destinar un porcentaje de puestos laborales a personas con discapacidad, así como posibles acciones para cumplir con esta cuota: compañías, tanto públicas como privadas, que cuenten con 50 o más trabajadores, deberán reservar el 2% de su plantilla total para este fin. Los empleados con discapacidad que estén trabajando actualmente en empresas públicas o privadas a

través de contratos de puesta a disposición con agencias de trabajo temporal se incluyen en la cuota obligatoria.

Tanto las compañías públicas como las privadas tienen la posibilidad, de manera excepcional, de liberarse parcial o totalmente de este compromiso. Esto puede llevarse a cabo mediante acuerdos establecidos en la negociación colectiva del sector o por decisión voluntaria del empleador, siempre y cuando se comuniquen debidamente a la autoridad laboral. En ambos casos, es necesario implementar las medidas alternativas que se especifiquen en la normativa correspondiente.

En cuanto a las oportunidades laborales en el ámbito público, es necesario destinar un mínimo del 7% de los puestos disponibles para ser ocupados por individuos con discapacidad, siempre y cuando aprueben los procedimientos de selección y demuestren su condición de discapacidad y su capacidad para realizar las tareas asignadas. De esta manera, se busca alcanzar gradualmente el 2% del total de empleados en cada entidad gubernamental.

La falta de pago de la cuota requerida por el empleador se considera una falta grave según la ley. Sin embargo, en circunstancias excepcionales, las compañías pueden quedar liberadas de esta obligación, total o parcialmente, si implementan acciones alternativas acordadas en negociaciones colectivas o por decisión del empleador, previa comunicación a la autoridad laboral.

### **Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de empleo de la persona con discapacidad:**

En España, las normativas han creado diversas acciones extraordinarias como alternativa al cumplimiento obligatorio de la cuota de contratación de personas con discapacidad. Firmar acuerdos con empresas especiales o emprendedores con discapacidad para adquirir

materias primas, maquinaria, equipos u otros bienes esenciales para el funcionamiento habitual de la empresa o para ofrecer servicios relacionados con la actividad principal de la empresa.

Contribuir con aportaciones y apoyo financiero a organizaciones sin ánimo de lucro o entidades dedicadas a promover la integración laboral y la generación de empleo para personas con discapacidad.

Se establece la creación de un espacio laboral especial, mediante la firma de un contrato específico, que involucra a una empresa del mercado laboral convencional, conocida como empresa colaboradora, y a un Centro Especial de Empleo para llevar a cabo proyectos o servicios relacionados directamente con la actividad principal de la primera. Para llevar a cabo estas tareas, un equipo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se traslada temporalmente a las instalaciones de la empresa colaboradora.

### **Centros Especiales de Empleo**

Tal como se ha señalado previamente, la misión principal de estos establecimientos es llevar a cabo una labor productiva de bienes o servicios, involucrándose de forma habitual en las transacciones comerciales, con el propósito adicional de garantizar un trabajo remunerado para individuos con discapacidades. La nómina de los establecimientos laborales especiales estará conformada por la cantidad máxima de empleados con discapacidad que la naturaleza de la producción permita, o en su defecto, por un 70 % de estos.

De igual manera, la Ley General controla la compensación financiera que favorece a los centros especiales de trabajo para la integración laboral de individuos con discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013 [España]). Se indica que, con el fin de que puedan cumplir con su función social, la administración pública podría otorgar compensaciones económicas a estos

centros para apoyar su sostenibilidad, definiendo también los procedimientos de supervisión necesarios.

La ayuda de asociaciones conformadas por individuos con capacidades diferentes es fundamental para promover la implementación de la Cuota de Reserva. Algunas entidades que respaldan a individuos con discapacidades han establecido firmas de contratación con el propósito de asistirles en su inserción en el ámbito laboral. Estas organizaciones se dedican a crear conexiones entre compañías con vacantes laborales y PCD que buscan trabajo.

Seguidamente, te mostramos dos de los programas más destacados que tienen lugar en España:

Iniciativa de Fundación ONCE para el Desarrollo del Talento. A través de su agencia de empleo FSC, este programa se pone en marcha para promover y potenciar el proyecto Por Talento, cuyo objetivo es incorporar a individuos con discapacidad al ámbito laboral. Este programa se fundamenta en pilares fundamentales que se describen a continuación:

- [...] Proporcionar detalles acerca de las reglas vigentes en cuanto a la contratación, asistencias, subsidios y ventajas sociales y tributarias.
- Explorar de manera proactiva las oportunidades laborales disponibles y las necesidades del mercado laboral.
- Contribuir en la elaboración y evaluación de las características y funciones de los puestos laborales.
- Brindar asistencia técnica en todas las áreas vinculadas a la contratación de individuos con discapacidad.

- Administrar con destreza las oportunidades laborales, proponiendo candidatos que cuentan con las habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas al cargo.

### **Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad**

Se da prioridad a las compañías que emplean a individuos con discapacidades al momento de comprar productos o contratar servicios por parte del gobierno. Dentro de los estímulos para alcanzar la cuota de reserva, las entidades públicas tienen la posibilidad de indicar en sus normativas las prioridades al otorgar contratos a las propuestas presentadas por compañías, ya sean públicas o privadas, que, al demostrar su capacidad técnica, cuenten con un porcentaje específico de empleados pertenecientes a grupos protegidos.

En la práctica, este criterio de preferencia funciona como un factor decisivo solo cuando dos compañías empatan en puntaje después de la evaluación de sus propuestas técnica y económica.

Los servicios de empleo con apoyo consisten en un conjunto de medidas personalizadas que buscan facilitar la integración social y laboral de personas con discapacidad en su lugar de trabajo. Estas acciones brindan orientación y acompañamiento individualizado para garantizar que puedan adaptarse laboralmente y trabajar en igualdad de condiciones que sus compañeros en posiciones similares.

Después de analizar las leyes de diferentes países, se puede observar que la mayoría de naciones que tienen un sistema de cuotas laborales muestran una actitud de inactividad por parte de los gobiernos y autoridades, lo que ocasiona un incumplimiento generalizado de la Ley, como es el caso del Perú. Sin embargo, esto no significa que no exista una normativa que exija el cumplimiento, ya que los gobiernos se han dado cuenta que una manera de fomentar el empleo

para las personas con discapacidad es la existencia del sistema de cuota laboral.

### **La política de discapacidad respecto al empleo en el país de Ecuador**

Las reglas que rigen a las personas con discapacidad en Ecuador, y que son relevantes para este estudio, son las que se detallan seguidamente:

La Constitución de Ecuador del 2008 regula la protección a la persona con discapacidad y exhibe lo próximo:

[...] Artículo 35.- Los sujetos de la tercera edad, los jóvenes, los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, aquellos en prisión y quienes sufran de enfermedades graves o complicadas, serán atendidos con prioridad y cuidado especial en los servicios tanto públicos como privados. Las personas en situaciones de peligro, las víctimas de violencia doméstica y sexual, el maltrato infantil, así como los afectados por desastres naturales o causados por el ser humano, serán tratados con la misma prioridad y cuidado especial. Las personas en situación de doble vulnerabilidad recibirán una protección especial por parte del Estado [Const, 2008].

Además, los artículos 47 al 49 de la Constitución se centran específicamente en las Personas con Discapacidad (PCD) y señalan que es responsabilidad del Estado asegurar estrategias para prevenir las discapacidades. En colaboración con la sociedad y la familia, se busca promover la igualdad de oportunidades y facilitar su plena inclusión en la sociedad. En la Constitución se establece la protección de los individuos con discapacidad y sus derechos, incluyendo el acceso prioritario a servicios de salud especializados tanto en instituciones públicas como privadas. Además, se garantiza la entrega gratuita de medicamentos, especialmente para aquellos que necesitan tratamiento de manera permanente.

En cuanto a la integración social, se implementan acciones para garantizar que las Personas con Discapacidad se incorporen de forma efectiva en la comunidad. Esto se logra mediante iniciativas tanto públicas como privadas que promueven su crecimiento y participación en ámbitos sociales, culturales y políticos, asegurando así su representación. De igual manera, se admite que aquellos individuos y familias encargados de velar por una persona con discapacidad que necesite cuidados constantes, serán amparados por la Seguridad Social y tendrán acceso a formación regular para elevar el nivel de cuidado ofrecido.

En contraste, en su Carta Magna, en los artículos del 66 al 81, se castiga el desamparo de estas personas, así como cualquier comportamiento que implique un trato cruel, degradante o abusivo hacia individuos con discapacidad, simplemente por su condición [Const, 2008].

En Ecuador, además de esto, se encuentran otras regulaciones tanto nacionales como internacionales que protegen los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, se destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue ratificada el 03 de abril de 2008 y comenzó a regir el 03 de mayo del mismo año. Asimismo, se encuentra la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, ratificada el 18 de marzo de 2004. También es relevante mencionar el Convenio 159 de la OIT sobre Rehabilitación Profesional y Empleo para Personas con Discapacidad, ratificado el 20 de mayo de 1988, y la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual se implementó el 25 de septiembre de 2012.

El análisis se enfocará en la Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada el 25 de septiembre de 2012, de entre las normas mencionadas anteriormente. Los artículos del 45 al 55 de esta Ley se centran en el empleo y la formación de individuos con discapacidad.

Estas son las normas fundamentales que establece:

Se encomienda al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en colaboración con la autoridad nacional de relaciones laborales, la crucial tarea de desarrollar políticas que impulsen la capacitación laboral, empleo, integración y reintegración laboral, reentrenamiento profesional y cambio de rumbo ocupacional para individuos con discapacidad. Asimismo, se busca crear los recursos adecuados para guiar a las personas con discapacidad, ofrecerles las facilidades necesarias para desempeñarse y mantener un trabajo, erradicando cualquier forma de discriminación.

Se reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad a tener la oportunidad de obtener un empleo que les permita recibir una compensación justa, en un ambiente de equidad que fomente su integración tanto en la sociedad como en el ámbito laboral, sin sufrir ningún tipo de discriminación. Es fundamental que no se muestre en ningún caso la disparidad en los procedimientos de contratación, formación y compensación de empleados, así como en otras disposiciones establecidas tanto en el ámbito público como en el privado.

Garantizar que se cumpla el requisito del 4% de contratación de personas con discapacidad en el ámbito público y privado, repartiéndose equitativamente en todas las regiones de Ecuador.

La aceptación de que familiares cercanos, parejas, tutores y cuidadores de personas con discapacidad severa, así como padres de menores con discapacidad, puedan contribuir al cumplimiento de la inclusión laboral en lugar de las personas con discapacidad, según lo establecido en las normativas. Los empleadores están limitados a contratar un máximo del 50% de trabajadores sustitutos en comparación con el porcentaje legal permitido.

Algunas ventajas serán otorgadas. Se establece una deducción especial del 150% para los empleadores en el cálculo de impuestos sobre las remuneraciones y beneficios sociales de personas

con discapacidad contratadas, así como de sus sustitutos y trabajadores que cuiden a cónyuges, parejas o hijos con discapacidad. Esta deducción no aplica si fueron contratados para cumplir con el requisito del 4% de empleados con discapacidad. Además, se considera la opción de establecer centros de trabajo especiales, ya sea públicos o privados, que estén conformados por al menos un 80% de empleados con discapacidad. Para lograr esto, las autoridades fiscales nacionales y los gobiernos regionales implementarán beneficios fiscales con el fin de fomentar la creación de dichos centros.

Se establecerá en los hospitales una opción de financiamiento especial para individuos con discapacidad que opten por emprender proyectos de manera individual, en asociación o en familia. Todas las entidades, ya sean del ámbito público o privado, deben ajustar sus criterios y procesos de contratación con el fin de fomentar e incentivar la inclusión de individuos con discapacidad, promoviendo la igualdad de género y la diversidad en las discapacidades. Es necesario que los programas de formación profesional y otras instituciones de capacitación incluyan a individuos con discapacidades en sus cursos habituales de enseñanza y formación. La entidad nacional responsable de las relaciones laborales se encargará de asegurar y promover la integración laboral de estos individuos. Aquellas personas que presenten discapacidad, deficiencia o condición de discapacidad tendrán garantizada una protección laboral especial.

Es responsabilidad de la autoridad nacional competente examinar las conexiones laborales de las personas con discapacidad con el fin de garantizar su adecuada integración en el ámbito laboral. La autoridad nacional responsable revisará de forma regular el nivel de empleo de sustitutos, asegurándose de que las personas con discapacidad a su cargo reciban el cuidado adecuado y el apoyo económico necesario, cumpliendo así con lo establecido en la Ley. De forma regular, se enviarán los informes de ambas revisiones al Consejo Nacional de Igualdad de

Discapacidades para garantizar el cumplimiento adecuado de las leyes en beneficio de las personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad deben tener la posibilidad de obtener autorizaciones para llevar a cabo sus terapias y procesos de recuperación, siguiendo las indicaciones del profesional médico responsable. Esta obligación es válida tanto para el ámbito público como para el privado. Asimismo, si una niña o niño nace con alguna discapacidad o enfermedad grave de nacimiento, el periodo de licencia por maternidad se extenderá por tres meses más. De esta manera, se prohíbe disminuir el salario de un empleado con discapacidad por motivos relacionados con su condición en cualquier situación. Aquellos que trabajen en el sector público o privado con un horario laboral de ocho horas al día y tengan a su cargo a una persona con discapacidad severa certificada, podrán disfrutar de dos horas diarias para cuidar de ellos, siempre y cuando lleguen a un acuerdo previo con el departamento de recursos humanos.

De forma constante, las entidades gubernamentales ofrecerán cursos gratuitos con el propósito de formar y sensibilizar a los funcionarios públicos para que puedan brindar una atención adecuada y respetuosa a las personas con discapacidad, quienes podrían ser sus colegas, colaboradores o usuarios.

### **Medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad**

Pronto se explicarán las medidas clave en la normativa de Ecuador que promueven la contratación de Personas con Discapacidad.

La normativa sobre discapacidades mencionada anteriormente, según se ha indicado en el párrafo previo, detalla en el artículo 47 lo siguiente:

[...] Artículo 47: Cualquier empleador, ya sea del sector público o privado, que tenga al

menos veinticinco (25) empleados, debe contratar al menos un cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad. Estas personas deben desempeñar labores permanentes que se ajusten a sus habilidades, condiciones físicas y aptitudes individuales, promoviendo la igualdad de género y la diversidad de discapacidades. La distribución justa del porcentaje de empleo debe realizarse de manera equitativa entre las provincias del país en el caso de empleadores a nivel nacional, y entre los cantones en el caso de empleadores a nivel provincial. Al calcular el porcentaje de empleo de personas con discapacidad en el sector público, se considerará solo el personal de oficina de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos, Policías Municipales, empresas de seguridad y vigilancia privada. Se excluirá a aquellos que realizan tareas operativas debido al riesgo que representan para la seguridad física de las personas con discapacidad. El empleo asignado a una persona con discapacidad debe adaptarse a sus habilidades, aptitudes y dones, asegurando su seguridad mientras realiza sus tareas. Se deben proveer los equipos tecnológicos necesarios para su desempeño y ajustar su entorno laboral de manera que pueda cumplir con sus responsabilidades. Si la empresa ofrece transporte a sus empleados, los vehículos deben tener los accesos necesarios o se podrán otorgar otros beneficios sociales según lo establecido en la normativa de esta Ley. Con el fin de determinar el porcentaje de empleo inclusivo, se eliminarán los contratos que la legislación no considere como permanentes o estables (Registro Oficial N° 796, 2012).

Tomando en cuenta lo mencionado, se nota que la proporción de empleo de individuos con discapacidad es idéntica (4%) en los hospitales, ya sea en el ámbito público o privado, siempre y cuando tengan al menos 25 empleados. Este porcentaje se debe destinar a tareas permanentes que se ajusten adecuadamente a los conocimientos, capacidades físicas y habilidades únicas de la persona con discapacidad, teniendo en cuenta siempre los principios de equidad de género y

variedad de discapacidades. Además, es importante considerar que el porcentaje puede ser repartido de forma justa y equitativa entre todas las provincias de Ecuador, en lugar de concentrarse en una única localidad.

En este sentido, aunque en Ecuador existe una regulación que respalda y asegura la contratación de individuos con discapacidad, al igual que en Perú, surge la pregunta de cómo se puede emplear a una persona con discapacidad. Con ese propósito, se cuenta con el servicio público de empleo y asesoramiento laboral, que consiste en una plataforma de oportunidades laborales donde las personas con discapacidad que buscan trabajo pueden inscribirse ya sea en línea o acudiendo a las sedes del Ministerio de Trabajo en todo el país.

### **Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad**

El artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades establece lo siguiente:

[...] Artículo 49.- Deducción por inclusión laboral. - Los empleadores tienen la posibilidad de restar un 150% adicional al calcular la base imponible del impuesto sobre la renta, en relación a los salarios y beneficios sociales de los empleados contratados con discapacidad, así como de los trabajadores que cuidan a su cónyuge, pareja o hijo con discapacidad y que no fueron contratados para cumplir con el requisito de personal mínimo con discapacidad del 4%, según lo establecido en la ley. Es posible establecer centros especiales de trabajo, ya sea públicos o privados, de acuerdo con la normativa, que estén formados por al menos un ochenta por ciento (80%) de empleados con discapacidad, quienes deben asegurar un entorno laboral apropiado. Con ese propósito, las entidades gubernamentales encargadas de la fiscalidad y las administraciones locales autónomas diseñarán estímulos fiscales con el fin de fomentar la instauración de dichos centros.

En el mencionado artículo se establece que los empleadores de personas con discapacidad

pueden beneficiarse de una deducción por inclusión laboral del 150% adicional en el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta. Esto aplica a las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado con discapacidad, así como de los sustitutos, y también a los trabajadores que tienen cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad a su cargo. Esta ventaja se otorga siempre y cuando no hayan sido contratados para cumplir con el requisito del 4% de personal mínimo con discapacidad.

### **Medidas adicionales para facilitar el trabajo de las personas con discapacidad**

Con el objetivo de fomentar la integración de individuos con discapacidad en la sociedad y en el ámbito laboral, el gobierno de Ecuador ha implementado medidas innovadoras que resaltan la relevancia de proteger los derechos de este colectivo.

Dentro de esa perspectiva, según el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se garantiza que las personas con discapacidad tendrán siempre protección laboral permanente en sus empleos. Si una persona con discapacidad es despedida sin justificación, o si la persona que cuida de ella es despedida injustamente, deberá recibir una compensación equivalente a dieciocho meses del salario más alto, además de la indemnización legal correspondiente.

En contraste, aquellos individuos que adquieran una discapacidad mientras trabajan, ya sea por accidente o por una enfermedad repentina, tienen el derecho a recibir rehabilitación, adaptación, formación, reubicación o reintegración, según lo establecido en la legislación vigente. Asimismo, en situaciones donde se eliminan empleos, no se tomarán en cuenta aquellos ocupados por individuos con discapacidad o por aquellos que estén a cargo de un hijo, cónyuge, pareja en convivencia o progenitor con discapacidad, siempre y cuando cuenten con la certificación correspondiente de la autoridad sanitaria nacional.

En lo que se refiere a la educación laboral para individuos con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 50, indica que todos los programas de formación profesional deben incluir a personas con discapacidad en sus cursos habituales de formación y entrenamiento. De igual manera, con el propósito de respaldar la iniciativa personal y el surgimiento de negocios por parte de individuos con discapacidad, la Ley Orgánica de Discapacidades establece en su artículo 55 que las entidades financieras públicas deben ofrecer una opción de financiamiento especial para proyectos emprendedores individuales, colectivos o familiares de personas con discapacidad, con el fin de respaldar sus ideas y facilitar su integración en la sociedad.

Por último, la presencia de puestos de trabajo resguardados, es decir, la creación o establecimiento de centros laborales especiales tanto públicos como privados que estén conformados mayoritariamente por individuos con discapacidad, con al menos un 80% de su personal. Para lograr esto, las autoridades responsables en temas fiscales implementarán beneficios fiscales con el objetivo de promover la creación de estos centros y así impulsar la contratación de personas con discapacidad, tal como se establece en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

A continuación, se ha de presentar el contenido de 04 entrevistas realizadas a especialistas en el tema con la finalidad de poder apreciar su punto de vista y, en base a ello tener un panorama más amplio y poder determinar políticas públicas que colaboren al cumplimiento de la cuota mínima laboral de personas con discapacidad.

**TÍTULO: “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”**

Entrevistada: ABOG. JENNY ROXANA REUSCHE RAMIREZ

Profesión: ABOGADA

Institución: HOSPITAL DE REHABILITACIÓN DEL CALLAO.

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

**Pregunta 1: ¿Cree que se afecta hoy en día el derecho al trabajo para las personas discapacitadas?**

A lo largo de la historia, las personas con discapacidad han sido privadas de sus derechos fundamentales como individuos, ya que en el pasado eran consideradas como seres extraños, singulares, influenciados por fuerzas malignas o aquejados por enfermedades, siendo apartadas de la sociedad o confinadas en instituciones u hospitales. No obstante, desde la promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos, se comenzó a considerar y dar voz a todas las comunidades marginadas por la sociedad.

De esta manera, a pesar de que se ha avanzado significativamente en la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad peruana con la aprobación de la Ley General de las Personas con Discapacidad, es fundamental garantizar que la sociedad ofrezca un entorno equitativo y favorable para todos.

La responsabilidad social de garantizar empleo a todos los miembros de la sociedad, sin importar su condición física, edad, estatus social, económico o mental, recae en el Estado.

**Pregunta 2: ¿Qué sabe acerca de la participación de la SUNAFIL o el CONADIS como entes fiscalizadores en las entidades públicas sobre el cumplimiento de la cuota mínima laboral de discapacidad?**

La SUNAFIL, así como el CONADIS, son entes fiscalizadores que tienen competencia en lo que respecta al cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de las Personas con Discapacidad.

**Pregunta 3: ¿Sabe usted si es que se viene cumpliendo con la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

La discriminación estructural, los impactos de la pandemia en la economía y la salud, han aumentado los obstáculos que las personas con discapacidad encuentran para ser incluidas y progresar en el ámbito laboral, ya sea por barreras de actitud, cultura, físicas o legales.

Por eso, desde el CONADIS se debe instar a todas las organizaciones a llevar a cabo acciones que promuevan la inclusión laboral de individuos con discapacidad. Estas acciones deben incluir la creación de ofertas de empleo que no contengan requisitos discriminatorios, la coordinación de estas ofertas con las bolsas de trabajo para personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y la difusión de las ofertas en formatos accesibles a través de las plataformas del CONADIS, entre otras medidas.

**Pregunta 4: ¿Considera que las entidades, realizan las capacitaciones necesarias para concientizar a los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad en su centro de labores?**

Debemos inspirarnos en aquellos países de la región que están promoviendo la integración laboral de individuos con discapacidades. El Acuerdo de Eficiencia Laboral de Colombia es un

enfoque inclusivo que busca unir y potenciar los servicios ofrecidos a este grupo de personas. Por la colaboración y el entusiasmo de diferentes participantes, este proyecto conjunto entre el sector público y privado reconoce a los agentes sociales que forman parte del entorno laboral inclusivo, las responsabilidades que deben desempeñar, y las formas de cooperación necesarias para alcanzar una inclusión laboral exitosa.

El Pacto también contribuyó en la creación colaborativa del diseño territorial para la integración laboral de individuos con discapacidad en Colombia, y ha servido de inspiración para el desarrollo del esquema de empleo inclusivo para grupos vulnerables en el país.

**Pregunta 5: ¿Qué política pública sería necesaria para que se cumpla a cabalidad la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

El Estado peruano deberá girar en torno a los 3 ejes:

La formación constante de asesores con el fin de optimizar el servicio a las compañías, detectar las posiciones que se adecuen a los perfiles de los solicitantes de empleo, y enseñar a los empleadores sobre la integración de individuos con discapacidad en sus equipos de trabajo, son algunas de las responsabilidades.

Instrucción a las compañías sobre la manera de respaldar a los individuos con discapacidad en el ámbito laboral, adaptar el entorno de trabajo según sus requerimientos y fomentar una atmósfera inclusiva.

Capacitar a individuos con discapacidad mediante recursos personalizados que se ajusten a sus destrezas y a los requisitos de los puestos a los que aspiran.

**TÍTULO: “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”**

Entrevistada: LIC. MARIENNE CARLOTA DONAYRE TABER

Profesión: ADMINISTRADORA

Institución: DIRIS LIMA ESTE

El propósito de esta entrevista es recopilar datos esenciales que serán de gran utilidad para nuestro proyecto de investigación. Queremos expresar nuestro agradecimiento por su valiosa contribución desde este momento.

**Pregunta 1: ¿Cree que se afecta hoy en día el derecho al trabajo para las personas discapacitadas?**

Las personas con discapacidad son consideradas un colectivo vulnerable que, debido a la forma en que la sociedad está organizada, han sido históricamente marginadas y excluidas. La situación ha llevado a limitar sus libertades fundamentales, dificultando su crecimiento personal y la participación en la sociedad, así como impidiendo el acceso a recursos y servicios disponibles para todos. Esto respalda la necesidad de dedicarle un tratamiento especial en este número dedicado exclusivamente a los Derechos de las Minorías.

**Pregunta 2: ¿Qué sabe acerca de la participación de la SUNAFIL o el CONADIS como entes fiscalizadores en las entidades públicas sobre el cumplimiento de la cuota mínima laboral de discapacidad?**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se encarga de la fiscalización del cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad en el sector privado y

público.

Además, la misión del Consejo Nacional de Integración de Personas con Discapacidad es aconsejar a diversas organizaciones tanto públicas como privadas sobre la implementación de medidas relacionadas con la atención, los sistemas de previsión y la inclusión social de las personas con discapacidad e imponer y administrar multas ante el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de las Personas con Discapacidad.

**Pregunta 3: ¿Sabe usted si es que se viene cumpliendo con la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

No se viene cumpliendo con la cuota mínima laboral de discapacidad. Sin embargo, resulta necesario indicar que, el reglamento de la Ley General de las Personas con Discapacidad si tiene contemplado la sanción en caso exista incumplimiento de lo dispuesto en la norma, tal como lo señala en su artículo 95: “La sanción de multa se impone a las instituciones o entidades del Estado y a las empresas e instituciones del sector privado, según corresponda”.

**Pregunta 4: ¿Considera que las entidades, realizan las capacitaciones necesarias para concientizar a los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad en su centro de labores?**

No, y eso se debe en gran medida debido a que, si el Estado peruano quiere aumentar la cantidad de personal con discapacidades, se debe diseñar un enfoque más inclusivo de contratación y difusión de las personas con habilidades diferentes.

**Pregunta 5: ¿Qué política pública sería necesaria para que se cumpla a cabalidad la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

El Estado peruano debe contratar consultores dedicados a la inclusión de las personas con discapacidad para que ofrezcan asesoramiento estratégico y contribuir a la concientización sobre el tema y la promoción de estas cuestiones la voluntad del programa deberá ser mejorar la inclusión de las personas con discapacidad y constituir un verdadero modelo para el resto de países de la región y otros organismos internacionales.

**TÍTULO: “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”**

Entrevistada: ABOG. EDER DIÓGENES ALDAZABAL TELLO

Profesión: ABOGADO

Institución: HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información de suma importancia para nuestro trabajo de investigación. Desde ya agradecemos su valiosa participación.

**Pregunta 1: ¿Cree que se afecta hoy en día el derecho al trabajo para las personas discapacitadas?**

Las personas con discapacidad tienen a su disposición una protección legal que asegura la defensa inmediata y efectiva de sus derechos fundamentales. A lo largo de la historia, este conjunto de personas ha sido sistemáticamente marginado, ignorado, apartado y privado de acceder a la educación, la salud y el empleo. En la Constitución se reconoce el derecho a la igualdad y a no ser discriminado como un derecho fundamental para la integración de las personas con discapacidad, y se destaca el trabajo como una vía para lograr una existencia digna.

**Pregunta 2: ¿Qué sabe acerca de la participación de la SUNAFIL o el CONADIS como entes fiscalizadores en las entidades públicas sobre el cumplimiento de la cuota mínima laboral de discapacidad?**

El CONADIS supervisa la accesibilidad del entorno físico en los lugares de atención al público, la entrada a los edificios, los pasillos, los baños, las adaptaciones necesarias para los empleados con discapacidad, el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad y la disponibilidad de intérpretes de lenguaje de señas para aquellos con discapacidad auditiva.

**Pregunta 3: ¿Sabe usted si es que se viene cumpliendo con la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

No, la falta de una política laboral coherente en general, junto con las reformas recientes, ha llevado a cambios significativos en las multas. Antes se aplicaban descuentos promocionales, pero ahora se reconoce de manera ambigua la opción de corregir las infracciones. Esto deja en manos de los fiscales decidir qué se puede corregir y qué no.

Es necesario realizar las correcciones adecuadas en el sistema de supervisión laboral. Ante esta situación, es necesario aportar pruebas que evidencien el cumplimiento de la cuota establecida. En caso contrario, se pueden presentar argumentos que justifiquen la imposibilidad de cumplir con ciertas condiciones necesarias para alcanzar dicha cuota, las cuales están previamente establecidas en la normativa. De no ser así, se confirmará el incumplimiento de la cuota y se procederá a emitir el acta de infracción correspondiente.

**Pregunta 4: ¿Considera que las entidades, realizan las capacitaciones necesarias para concientizar a los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad en su centro de labores?**

No, es fundamental que las instituciones gubernamentales comprendan que la integración laboral no solo se trata de justicia, sino también de eficiencia en el trabajo. Agregar diferentes puntos de vista a la cultura empresarial puede potenciar el entorno laboral, aumentar la eficiencia de la empresa y elevar el nivel de los productos y servicios ofrecidos. La auténtica integración laboral surge de la combinación de múltiples elementos variados en el núcleo de la organización, brindando a cada miembro un lugar genuino y eficaz en nuestras compañías e instituciones públicas.

**Pregunta 5: ¿Qué política pública sería necesaria para que se cumpla a cabalidad la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

El Estado peruano deberá invertir en una infraestructura adecuada en el sector público para acoger a las personas con discapacidad. Asimismo, incentivar mediante bonificaciones a las empresas del sector privado para la contratación de las personas con discapacidad.

**TÍTULO: “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”**

Entrevistada: MG. JULIO WILFREDO GUZMÁN JARA

Profesión: ABOGADO

Institución: PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD - CONADIS

El propósito de esta entrevista es recopilar datos fundamentales para nuestro proyecto de investigación. Desde este momento, queremos expresar nuestro agradecimiento por su invaluable colaboración.

**Pregunta 1: ¿Cree que se afecta hoy en día el derecho al trabajo para las personas discapacitadas?**

El ámbito laboral tendría que convertirse en un universo rebotante de posibilidades para cada individuo. Cualquier individuo en edad laboral tiene el derecho de ejercer una ocupación profesional. Esto abarca a los empleados que tienen alguna discapacidad. Además, cada vez más compañías están seguras del potencial de estos empleados y consideran que su contribución puede ser fundamental para el desarrollo de su negocio.

En Perú, la ley vigente establece que las compañías que cuenten con una plantilla de más de 50 empleados deben destinar un 3 % de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. En lo que respecta a las oportunidades laborales del sector público, el porcentaje se eleva hasta alcanzar el 5 % de los puestos disponibles. Si la empresa logra evidenciar que no cuenta con la capacidad para incorporar empleados con discapacidad, la normativa le permite optar por otras acciones en su lugar.

**Pregunta 2: ¿Qué sabe acerca de la participación de la SUNAFIL o el CONADIS como entes fiscalizadores en las entidades públicas sobre el cumplimiento de la cuota mínima laboral de discapacidad?**

Si siguiendo lo dispuesto en la Ley N° 29973, la SUNAFIL tiene la responsabilidad de supervisar las reglas que controlan la proporción de empleados con discapacidad en el ámbito privado, aplicable a las compañías con una plantilla superior a 50 laboradores y, conforme a las

funciones del CONADIS es supervisar el funcionamiento de todos los organismos que tienen que ver imponer y administrar multas ante el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento.

**Pregunta 3: ¿Sabe usted si es que se viene cumpliendo con la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

No, a causa de la falta de una política laboral coherente en términos generales, y en combinación con las reformas implementadas en los últimos años, el nivel de las sanciones ha experimentado cambios importantes. Se ha pasado de descuentos bajo un sistema promocional a una situación actual en la que se reconoce, de manera algo ambigua, la opción de corregir las infracciones. Por lo tanto, en muchas ocasiones, queda a discreción del inspector determinar qué se puede corregir y qué no.

Es necesario realizar las correcciones adecuadas en el sistema de supervisión laboral. Ante esta situación, es necesario mostrar evidencia que confirme el cumplimiento de la cuota establecida. En caso contrario, se pueden presentar argumentos válidos que justifiquen la imposibilidad de cumplir con las condiciones requeridas para alcanzar la cuota, las cuales están previamente establecidas en la normativa. De no ser así, se determinará el incumplimiento de la cuota y se emitirá la correspondiente acta de infracción.

**Pregunta 4: ¿Considera que las entidades, realizan las capacitaciones necesarias para concientizar a los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad en su centro de labores?**

No, las entidades públicas deben de tener en claro que, la integración laboral va más allá de la igualdad, también influye en la eficiencia y rendimiento en el trabajo. Agregar diferentes

puntos de vista a la cultura empresarial puede potenciar la atmósfera laboral, aumentar la eficiencia de la empresa y elevar el nivel de los productos y servicios ofrecidos. La auténtica integración laboral surge de la combinación de múltiples elementos variados en el núcleo de la organización, brindando a cada miembro un lugar genuino y fructífero en nuestras compañías y entidades públicas.

**Pregunta 5: ¿Qué política pública sería necesaria para que se cumpla a cabalidad la cuota mínima laboral de discapacidad en las entidades públicas?**

El Estado peruano deberá iniciar un Programa sobre Empleo y Discapacidad con el fin de buscar incrementar la accesibilidad de individuos con discapacidad a oportunidades laborales dignas, al mismo tiempo que se pretende concienciar sobre las capacidades y el talento de este grupo para aportar a la actividad laboral y al progreso de sus comunidades y nación. En cinco municipios de Lima y Callao se llevará a cabo en colaboración con el CONADIS, MIMP y el MTPE.

Se espera que la propuesta presente un plan de administración que impulse el acceso al empleo digno para individuos con discapacidad mediante las autoridades municipales. Destaca de manera especial la condición de fragilidad en la que se encuentran las mujeres con discapacidad, quienes se ven confrontadas con índices más altos de desempleo, además de obstáculos para garantizar su derecho al trabajo y la valoración de su habilidad laboral y productiva.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### DISCUSIÓN

Antes de realizar un análisis de las entrevistas brindadas por especialistas en la materia es necesario recordar que, los derechos humanos son universales; políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, y estos pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con distintas habilidades; en ese sentido, según (García, 2021) menciona que suelen para hacernos una idea respecto a los derechos humanos como una figura de poder ilimitado individual al que se puede acudir de manera continua, sin embargo, como se sabe, el derecho de una persona termina donde empieza el de la otra persona. Durante la presente emergencia sanitaria, se pudo demostrar que, los recursos finitos e insuficientes y a raíz de esto, la confrontación de derechos entre diversas personas generó un debate sobre la carga desigual en relación con los ajustes de accesibilidad, similar a la justificación de un sistema de triaje en situaciones de recursos de salud limitados. Por consiguiente, se concluye que una carga es desproporcionada solo si afecta un derecho legalmente superior. Esto está vinculado a los hallazgos de este estudio actual, que evidencian la protección de los derechos de las personas con discapacidad en Lima.

Es en este punto donde la Dignidad Humana juega un papel crucial, siendo reconocida como un pilar fundamental que pertenece al ser humano de forma intrínseca, simplemente por existir. Hay que tener en cuenta que no se trata de una cualidad personal, sino consustancial al ser humano; en ese sentido, tomando como referencia a (Valls, 2015), quien menciona que (...) el término dignidad humana consiste en la capacidad que tenemos los humanos de darnos ley moral a nosotros mismos. Asimismo, (Vásquez, 2018) demostró en su trabajo de investigación que los

factores que inciden en los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Provincia de Bagua – Amazonas son de tipo: a) Socioculturales b) Psicosociales c) Institucionales d) Entorno Físico Material. Estos resultados están alineados con los encontrados en el presente estudio ya que se han observado factores como los de la dimensión sociocultural relacionada a la percepción de falta de capacidades e instrucción para un buen desempeño laboral, exceso de dependencia de programas estatales, bloqueo psicológico, alta protección familiar a las Personas con Discapacidad y factores del entorno físico desfavorables, así como los factores institucionales. (Rubio Correa, 2017), afirma que el Ordenamiento Jurídico de un Estado tiene componentes legislativos que empiezan con la Constitución y siguen con las leyes y demás normas jurídicas.

Asimismo, se sabe que se tiene un marco teórico de comprensión y aplicación de todas esas normas donde la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento ha sido promulgada con la finalidad de proteger a la Persona con Discapacidad y las personas comprendidas dentro de la Ley, puedan crecer y florecer en un entorno donde todos tengan las mismas posibilidades dentro de la sociedad. En este contexto, es fundamental que el estudio actual tome en cuenta que es responsabilidad del Estado desarrollar estrategias gubernamentales que impulsen y apoyen la integración de las Personas con Discapacidad en la comunidad, eliminando todos los obstáculos sociales que les impiden participar en igualdad de circunstancias o disfrutar de sus derechos esenciales, como el acceso a un empleo remunerado, tal como lo establece la Constitución.

## CONCLUSIONES

Dicho esto, a modo de conclusión podemos decir que, la discapacidad ha sido interpretada de diversas maneras en las leyes internacionales y nacionales, refiriéndose a las limitaciones persistentes que una persona experimenta en su entorno debido a deficiencias. No obstante, la sociedad debe adoptar un nuevo enfoque que rompa con todas las barreras existentes, especialmente las actitudinales y sociales, a través de la implementación de un modelo social innovador. Con el transcurso del tiempo, las barreras pueden ser eliminadas, y es responsabilidad de la sociedad dejar de imponer limitaciones a los sujetos.

Por otro lado, la penalización por no cumplir con la cuota mínima de contratación de personas con discapacidad es justa dada la situación de desventaja en la que se encuentran, ya que les permitiría acceder a empleos de alta calidad. Es fundamental reconocer que, para que las personas con discapacidad puedan progresar en su carrera profesional, es imprescindible que tanto entidades públicas como privadas modifiquen sus instalaciones y realicen las adecuaciones pertinentes. De esta manera, podrán desempeñarse en igualdad de condiciones que el resto de individuos. Teniendo esto en cuenta, la obligación de contratar personas con discapacidad y las adaptaciones justas que se realicen, junto con beneficios fiscales para las organizaciones que cumplan con esta obligación, serán herramientas clave para mejorar la situación actual de las personas con discapacidad en Perú.

Por último, la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento, deberá girar en torno a los 03 siguientes ejes:

- Se llevará a cabo una formación constante para asesores con el fin de perfeccionar el servicio a las compañías, detectar las posiciones vacantes que se adecuen a las

características de los solicitantes de empleo, y enseñar a los empleadores sobre la integración de individuos con discapacidad en sus equipos de trabajo, entre otras actividades.

- Enseñanza a las compañías sobre cómo brindar respaldo a los individuos con discapacidad en el ámbito laboral, cómo adaptar el entorno de trabajo según sus requerimientos, y cómo fomentar un ambiente inclusivo.
- Capacitar a sujetos con discapacidad mediante programas personalizados que se ajusten a sus destrezas y a los requisitos de los puestos a los que desean aplicar, facilitando su inserción laboral a través de dos medidas equitativas: la reserva de empleo y las adaptaciones necesarias. No obstante, diversos obstáculos obstaculizan y afectan la implementación de estas medidas. La falta de candidatos en las ofertas de trabajo y la renuencia de los empleadores a contratar más personas con discapacidad debido a que ya han cumplido con la cuota en otros sitios son problemas que se presentan con mayor frecuencia. Asimismo, la falta de conocimiento por parte de los empleadores acerca de la normativa que exige la contratación de individuos con discapacidad y la carencia de facilidades de acceso en las instalaciones de las compañías. En nuestro entorno, las prestigiosas organizaciones privadas valoran la disposición de aprender nuevas habilidades, la formación adecuada para el cargo, la capacidad de adaptarse al trabajo de forma independiente, así como la motivación para crecer y sentirse parte de la empresa al contratar a sujetos con discapacidad.

## REFERENCIAS

Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas, 21(40), 59-72. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2021.1a05>

Arteaga, A.; Silva, X. & Véliz, M. (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. Revista San Gregorio, 1(55), 202-217. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>

Cea, J. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. CUHSO (Temuco), 31(1), 227-249. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415>

Cesti, M. A., & Tejada, C. A. (2021). 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 de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29390>

Danel, P. & Blogna, S. (2021). Avances y retrocesos en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Argentina entre 2011 y 2019; Centro Español de Documentación sobre Discapacidad; Revista española de discapacidad; 9; 2; 12-2021; 45-63. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.03>

de Fuentes, C., & Valmorisco, S. (2021). La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad. Revista Española De Discapacidad, 9(2), 7-22. Recuperado a partir de <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/741>

De la Cruz, B. & Laurente, M. (2023). Cumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2019. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6257>

Díaz, L.; Bastías, C.; Alarcón, S. & Ritz, K. (2021) REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE IBEROAMÉRICA. UNA EVALUACIÓN DESDE LA CONVENCIÓN. Revista chilena de derecho, 48(3), 25-54. Recuperado en 21 de noviembre de 2024, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071834372021012000025&lng=es&tln\\_g=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071834372021012000025&lng=es&tln_g=es).

Goyo, T. (2022). Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8319>

Ludeña, G.; Menacho, A. & Balbin, P. (2024). El incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad en las entidades públicas, Lima 2023. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/137190>

Morales R. & Baldeon J. (2023). Discriminación social e integración laboral: omisión de la cuota de empleo para personas con discapacidad. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/8019>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 14 DE NOVIEMBRE

#### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”, que tiene como objeto general determinar las acciones que se requieren para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por JOAO DENILSON BALUARTE POZO, bachiller en Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importa que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el zoom o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

14 de noviembre de 2024

JWG J

Entrevistado: JULIO WILFREDO GUZMÁN JARA

DNI: 06656244

Entrevistador: João Baluarte Pozo

DNI: 74840512

## ANEXO N° 02 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 14 DE NOVIEMBRE

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”, que tiene como objeto general determinar las acciones que se requieren para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por **JOAO DENILSON BALUARTE POZO**, bachiller en Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importa que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el **zoom** o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

14 de noviembre de 2024



.....  
Entrevistado: EDER DIÓGENES ALDAZABAL TELLO

DNI: 10052690



.....  
Entrevistador: João Baluarte Pozo

DNI: 74840512

## ANEXO N° 03 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 15 DE NOVIEMBRE

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”, que tiene como objeto general determinar las acciones que se requieren para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por **JOAO DENILSON BALUARTE POZO**, bachiller en Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importa que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el [zoom](#) o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

15 de noviembre de 2024

  
.....  
Entrevistado: JENNY ROXANA REUSCHE RAMIREZ  
DNI: 02831967

  
.....  
Entrevistador: Joáo Baluarte Pozo  
DNI: 74840512

## ANEXO N° 04 - CONSENTIMIENTO DE ENTREVISTA 15 DE NOVIEMBRE

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en la presente investigación titulada “La inclusión laboral de la persona con discapacidad sensorial, motora, intelectual o mental en las entidades del sector público en el Perú”, que tiene como objeto general determinar las acciones que se requieren para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, para ello requerimos de su participación voluntaria como experto en la materia, el mismo que desarrollado por **JOAO DENILSON BALUARTE POZO**, bachiller en Derecho de la Universidad Privada del Norte. Dicha participación formará parte del instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) de tal manera que se anexará la valiosa información en el ámbito jurídico. Si usted decide participar es importa que considere los siguientes aspectos:

- Su participación se realizará consignando sus datos personales: Apellidos, Nombres, Especialización empleándose en el informe de investigación.
- La entrevista se realizará de manera virtual dada la coyuntura actual, mediante el [zoom](#) o cualquier plataforma virtual o ya sea de manera presencial de acuerdo a su disposición.
- La entrevista será grabada con fines académicos.

Si usted está de acuerdo y autoriza que la información de los resultados de su entrevista sea utilizada en la presente investigación, sírvase a dar su consentimiento a través de su firma.

15 de noviembre de 2024



Entrevistado: MARIENNE CARLOTA DONAYRE TABER

DNI: 09629256



Entrevistador: João Baluarte Pozo

DNI: 74840512