

FACULTAD DE  
DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA CUOTA DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA Y SUS DIRECCIONES SECTORIALES DESDE EL AÑO 2018 - 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autoras:

Juana Flor Quiñones Cruz  
Silvia Patricia Salazar Salas

Asesor:

Mg. Magaly Bobadilla Yzaguirre

Cajamarca - Perú

2021

## DEDICATORIA

A Dios, a Carlos y Dalila mis queridos padres, a mi esposo Wilder y a mis pequeños hijos Sebastián y Lucía; quienes con su apoyo y paciencia me han inspirado y fortalecido para culminar esta carrera.

**Silvia Patricia Salazar**

A Dios quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

A mi esposo Luis, a mis hijos Juan Luis y Diego Alexis quienes me brindaron su amor, su cariño, su estímulo y su apoyo constante.

A mis padres Nicolás y Yolanda, a mis hermanos y sobrinos quienes siempre me motivaron a seguir adelante.

**Juana Flor Quiñones**

## AGRADECIMIENTO

A la Mg. Magaly Bobadilla Yzaguirre, por su asesoramiento, apoyo, su paciencia y su amistad significativa que hicieron posible la culminación de nuestra investigación.

A nuestros Docentes que con su experiencia y calidad profesional contribuyeron a nuestra formación.

Agradecemos a los Jefes de Área de Recursos Humanos de las Direcciones Sectoriales del Gobierno Regional de Cajamarca, por el tiempo que nos dedicaron para realizar la recolección de datos, así como a todos los trabajadores con discapacidad que brindaron su disposición y apoyo para realizar este estudio.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>TABLA DE CONTENIDOS.....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>8</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Antecedentes .....	13
1.2.1. Antecedentes Nacionales.....	13
1.2.2. Antecedentes internacionales .....	16
1.3. Marco teórico .....	17
1.3.1. Gobierno regional.....	17
1.3.2. Gobierno regional y trabajo con el servir .....	21
1.3.3. Derecho laboral .....	22
1.3.4. Persona con discapacidad .....	29

1.3.4.1.	Tipos de discapacidad:.....	30
1.3.4.2.	Enfoques de derechos y capacidades de la persona con discapacidad .....	31
1.3.5.	Criterio del legislador peruano Ley n.º 29973- exposición de motivos .....	34
1.3.6.	Principio de igualdad y no discriminación .....	35
1.4.	Formulación del problema .....	37
1.5.	Objetivos .....	37
1.5.1.	Objetivo general .....	37
1.5.2.	Objetivos específicos.....	38
1.6.	Hipótesis.....	38
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>		<b>39</b>
2.1.	Tipo de investigación .....	39
2.2.	Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos) .....	40
2.2.1.	Población .....	40
2.2.2.	Muestra (muestreo o selección).....	40
2.3.	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	40
2.4.	Procedimiento .....	41
2.5.	Aspectos éticos.....	41
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>		<b>43</b>
3.1.	Cantidad de trabajadores contratados con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales .....	43
3.2.	Los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la Ciudad Cajamarca .....	50

3.3.	El Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el lugar de empleo con las personas con discapacidad .....	52
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>		<b>58</b>
4.1.	Discusión.....	58
4.1.1.	Verificación del número de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, en cumplimiento de la cuota de empleabilidad según lo prescrito por el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.° 29973 .....	58
4.1.2.	Los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la ciudad de Cajamarca .....	60
4.1.3.	Determinar si el Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el centro laboral de las personas con discapacidad.....	62
4.2.	Conclusiones .....	64
4.3.	Recomendación.....	66
<b>REFERENCIAS.....</b>		<b>67</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>73</b>
<b>ANEXO n.° 01.....</b>		<b>74</b>
<b>ANEXO n.° 02.....</b>		<b>76</b>
<b>ANEXO n.° 03.....</b>		<b>78</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tres Momentos en los cuales la Ley de la Persona con Discapacidad Dota de Derechos Laborales a la Personas con Discapacidad .....	24
<b>Tabla 2</b> Normas Internacionales de Protección a la Persona con Discapacidad.....	33
<b>Tabla 3</b> Instrumentos y Técnicas .....	41
<b>Tabla 4</b> Porcentaje de Trabajadores con Discapacidad Contratados en el Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales (Cuota de Empleo) .....	43
<b>Tabla 5</b> Cuota de Empleabilidad Según la Ley n.º 29973, que debe contar el Gobierno Regional y Sus Direcciones Sectoriales .....	45
<b>Tabla 6</b> Características de los Trabajadores con Discapacidad Contratados en el Gobierno Regional de Cajamarca .....	46
<b>Tabla 7</b> Respeto al Derecho Laboral de la Persona con Discapacidad en las Direcciones Sectoriales.....	47
<b>Tabla 8</b> Fomento al Empleo de la Persona con Discapacidad por Niveles del Estado (OREDIS, OMAPED) .....	50
<b>Tabla 9</b> Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales Cumplen con los Ajustes Razonables en el Lugar de Empleo de las Personas con Discapacidad.....	52
<b>Tabla 10</b> Cumplimiento de Ajustes Razonables en el Lugar de Empleo de Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales. Jefes de Área de Recursos Humanos .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Trabajadores con Discapacidad Contratados por el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales .....	44
<b>Figura 2</b> Cuota de Empleabilidad Según la Ley n.º 29973, que debe contar el Gobierno Regional y sus Direcciones Sectoriales .....	45
<b>Figura 3</b> Personas con Discapacidad han sido Contratadas en la Institución .....	48
<b>Figura 4</b> Tipo de Perfil de Puesto son Contratados en la Institución las Personas con Discapacidad .....	48
<b>Figura 5</b> Promoción y Garantía del Respeto y Ejercicio de los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad .....	49
<b>Figura 6</b> Oferta de Empleo.....	51
<b>Figura 7</b> Convocatorias por las Instituciones del Estado para Participar en Programas de Servicios de Empleo, Formación Laboral, Actualización o Colocación y Empleo	51
<b>Figura 8</b> Infraestructura que se Ajusta a Facilitar el Desplazamiento de las Personas con Discapacidad .....	53
<b>Figura 9</b> El Ingreso a un Puesto de Trabajo Motivó al Empleador Realizar los Ajustes Razonables Acordes a tu Discapacidad.....	54
<b>Figura 10</b> El Jefe de Área Realiza la Distribución de Horas de Acuerdo a tu Discapacidad .	54
<b>Figura 11</b> Asesoramiento de Realización de los Ajustes Razonables para las Personas con Discapacidad en el Centro Laboral .....	56
<b>Figura 12</b> La Infraestructura de la Institución se Ajusta a lo Establecido en el Art. 50 de la Ley n.º 29973 .....	57

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el cumplimiento de la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973, en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales en el periodo de 2018 – 2020.

En esta investigación jurídica se ha realizado un análisis cualitativo, tipo básico, alcance correlacional y diseño no experimental, realizado mediante encuesta aplicada a las personas con discapacidad y entrevista realizada a los jefes de área del Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales, que son materia de estudio para determinar la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el periodo de 2018 – 2020.

Los resultados establecen que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales no cumplen con la cuota de empleabilidad prescrita por el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973.

**Palabras clave:** persona con discapacidad, Gobierno Regional, Direcciones Sectoriales, derechos laborales, cuota de empleo, promoción del empleo, Ley n.º 29973

## ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine compliance with the employability quota of people with disabilities as determined by numeral 49.1 of article 49 of Law No. 29973, in the Regional Government of Cajamarca and its Sectorial Directorates in the period 2018 - 2020.

In this legal research, a qualitative analysis has been carried out, basic type, correlational scope and non-experimental design, carried out by means of a survey applied to people with disabilities and an interview with the area heads of the Regional Government of Cajamarca and its Sectorial Directorates, which are subject of study to determine the quota of employability of people with disabilities in the period 2018 - 2020.

The results establish that the Regional Government of Cajamarca and its Sectorial Directorates do not comply with the employability quota prescribed by numeral 49.1 of article 49 of Law No. 29973.

**Keywords:** person with disabilities, Regional Government, Sectorial Directorates, labor rights, employment quota, employment promotion, Law No. 29973

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la Constitución Política del Perú de 1993, en los artículos 22° y 23°, se determina el derecho al trabajo e igual forma el deber de este, como un modo de bienestar social y de realización de la persona; asimismo refiere la atención prioritaria que debe tener el Estado, en la protección de la madre, a los menores de edad y al impedido.

El derecho laboral es por naturaleza tuitivo, pero la realidad es otra. Según lo afirmado por la Organización Internacional Del Empleo (OIT), que el 80% de personas con discapacidad en edad para trabajar se encuentran en situación de desempleo, como causas principales a la falta de oportunidad laboral y a la falta de capacitación para acceder a un puesto de trabajo (PROPOLI, 2008).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que existe 650 millones aproximadamente de personas que viven con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental, lo que representa el 10% de la población mundial (PROPOLI, 2008). Siendo evidente de una cifra que va en aumento, pese a ello no es muy importante para la implementación de políticas públicas en relación con capacitación y promoción de empleo para personas con discapacidad. Al centrar la atención en la población ocupada y con alguna discapacidad en el Perú, los resultados que arrojaron la encuesta de INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática, es que la población económicamente activa con alguna discapacidad es de 277 882 personas (Vílchez De los Ríos, s.f.), la gran mayoría son trabajadores independientes

con un porcentaje del 58,2 %, empleados con el 5,3 % y obreros 13, 1 %. (Vílchez De los Ríos, s.f.).

Como se puede evidenciar de las cifras anteriormente dadas, la mayor cantidad de personas con discapacidad son trabajadores independientes, seguido a esto están los obreros y por último y con bajo porcentaje están las personas empleadas; esto podría deberse a los prejuicios de los empleadores al asumir que las personas con discapacidad no tienen las habilidades necesarias para cumplir con el trabajo. No obstante, nuestro país tiene "...la función política del derecho social, no puede enfocarse o encasillarse en determinadas categorías de trabajadores, sino que debe llegar hasta la última persona que realiza una actividad profesional y de la cual depende económicamente." (Arce Ortiz, 2013).

En la función política del derecho social con respecto al derecho laboral, esta no se restringe solo para los profesionales, sino también para los que no lo son; teniendo en cuenta que el derecho al trabajo tiene como finalidad el desarrollo profesional, personal y espiritual del trabajador.

Según CONADIS – Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, en el Perú, el tema laboral tiene los casos más recurrentes son por despido injustificado, discriminación, hostigamiento para aburrirlos con la intención de que renuncien. También solicitan orientación e intervención de CONADIS para que puedan ser cambiados de área en su centro laboral, a fin de que desempeñen mejor sus funciones.

Los casos de discapacitados que laboran durante años en empresas con contratos temporales y no tienen la oportunidad de ser contratados con estabilidad laboral

(ANDINA, 2013). Si eso pasa en el sector privado, ¿Cuál será la realidad del sector público?

Finalmente, Cajamarca no se encuentra excluida de esta realidad, las entidades públicas como el Gobierno Regional de Cajamarca no cuentan con personal que visiblemente muestren alguna discapacidad, al parecer se está generando estigmatismo y discriminación ante estas personas en los concursos públicos emitidos por las diferentes instituciones públicas incluida el Gobierno Regional de Cajamarca; no habiendo una equidad en la competencia laboral y afectándose el derecho de trabajo en la dimensión de acceder a un puesto de trabajo. Por esta razón, es posible que se esté vulnerando los derechos constitucionales y fundamentales al trabajo, de este grupo de personas por las entidades públicas al momento de no contratarlas.

## **1.2. Antecedentes**

### **1.2.1. Antecedentes Nacionales**

La presente investigación se encuentra ubicada dentro del Perú, por lo tanto, se debe tener en cuenta el espacio territorial donde se ubica el problema en estudio:

Huamani Carrillo, Edilberto Demetrio. (2014). Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica Durante el Año 2012. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. El investigador consideró como objetivo determinar los factores que influyen en el acceso a un

empleo de las personas con discapacidad que cuentan con un perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012, al ser esta investigación de tipo descriptiva tuvo como técnicas la observación, la revisión documental, la entrevista y la encuesta para recoger datos y luego de haber analizado y procesado su información y resultados se ha llegado a la siguiente conclusión: que ha quedado demostrado estadísticamente que a mayor nivel educativo mayor posibilidad de empleo, por lo que se concluye que la formación académica puede aplicarse como un mecanismo corrector de las desigualdades que afectan a las personas con discapacidad.

Elescano Gaspar, Edmundo y Huatarongo Zuasnabar, Beder (2016). La Empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED Huancayo 2015 (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. En la presente investigación los autores pretenden describir las condiciones de la empleabilidad de las personas con discapacidad inscritas en la OMAPED de Huancayo, luego de haber realizado su investigación han arribado a las siguientes conclusiones: la empleabilidad de las personas con discapacidad inscritas en los registros de OMAPED – Huancayo es de naturaleza informal, ya que la mayoría de la población y muestra analizada se dedican a los comercios ambulantes debido a la poca accesibilidad a un empleo, como consecuencia de ello es que los ingresos económicos de estas personas no cubren la canasta básica familiar.

Constantino Caycho, Renato Antonio y Galicia Vidal, Saulo. (2016). La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: Definiciones, omisiones y propuestas. En nuestro trabajo vamos a considerar la definición de estos autores quienes luego de revisar la definición de ajuste razonable en tres cuerpos normativos como son: La Convención sobre los Derechos de la Persona con discapacidad, La Ley General de la Persona con Discapacidad y el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad han concluido que los ajustes razonables son las adaptaciones que se deben realizar para permitir el goce efectivo de los derechos de la persona con discapacidad. Que si bien es cierto la titularidad de los ajustes razonables la tienen las personas con discapacidad, la LGPD estaría omitiendo que esta titularidad puede extenderse a los familiares de las personas con discapacidad. Los autores consideran las siguientes propuestas, que el derecho a los ajustes razonables también debe considerar a los familiares encargados del cuidado de la persona con discapacidad y que los ajustes razonables deben expandirse para adaptar todos los aspectos que tengan vínculo con la relación laboral a fin de lograr una verdadera inclusión.

Aragón Núñez, Claudia e Hidalgo Gstyr, Pamela (2018). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano (Tesis de Maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. La investigación que se cita tiene como objetivo

identificar los aspectos que pueden afectar la implementación adecuada dentro del ámbito empresarial de la Ley n.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, asimismo las autoras pretenden sugerir alternativas de incentivos a la norma que promuevan su aplicación, luego de haber realizado su investigación las autoras han llegado a las siguientes conclusiones, que el sistema de cuotas que debe aplicarse en el Perú es el que establece la OIT, la que considera una cuota obligatoria, la misma que es acompañada de tasas que harían posible la recaudación que beneficie de manera exclusiva a las personas con discapacidad, para su inclusión y desarrollo. En el Perú solo se ha limitado a la imposición de multas a las empresas que no cumplen con la cuota de empleo, pero debería de existir un sistema de recaudación, administración y distribución que sea eficiente en el manejo de ese recurso.

### **1.2.2. Antecedentes internacionales**

Aristizábal, K. Rodríguez y O. Blanquiceth, V (2021). “Ajustes razonables: estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad laboral Colombia.” (Trabajo de investigación). Universidad Sergio Arboleda Santa María (Colombia). Presentó como objetivo: Establecer el alcance jurídico de los ajustes razonables en los puestos de trabajo para las personas con diversidad funcional en Colombia. Los resultados mostraron el alcance, que comprendió su concepto, clasificación según tipo de discapacidad y sus límites, concluyendo que

los ajustes razonables no son concesiones especiales, sino más bien, un deber para la sociedad de conocer, aplicar y, en consecuencia, respetar los derechos humanos de las personas con diversidad funcional.

Cedrero Uceda L. (2017) “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”. (Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España. Tiene como objetivo identificar las razones que conllevan a la discriminación de la persona con discapacidad en el ámbito laboral. El investigador llega a la siguiente conclusión, existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, además considera que un reducido porcentaje de los casos interpuestos ante el Tribunal Supremo por acciones discriminatorias en el ámbito laboral, han llegado a casación; finalmente el autor considera que es necesario dotar de valor a las normas antidiscriminatorias, de tal manera que el régimen jurídico aplicable sea acorde con el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

### **1.3. Marco teórico**

#### **1.3.1. Gobierno regional**

La descentralización puede definirse como la facultad que se otorga a las entidades públicas diferentes del Estado para gobernarse por sí mismas, entregándole funciones

administrativas para que las ejerzan con autonomía. (Blume Fortini, 2006). En ese sentido la descentralización permite establecer entidades en diversos espacios ya sea local, departamental o regional con la finalidad que cumplan funciones que eran desempeñadas por el Gobierno Central. Esto implica trasladar, no del todo, el ejercicio de las funciones del poder político a entes que debido a ello adquieren la categoría de organismos autónomos con personería jurídica propia. (García Toma, 2010)

De acuerdo con los artículos 2° y 4° de la Ley n.° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales se define a los Gobiernos Regionales como personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa, cuya finalidad principal es fomentar el desarrollo regional sostenible, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes en concordancia con los planes y programas de desarrollo nacionales, regionales y locales. Asimismo, la Ley n.° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por Ley n.° 27902 tiene como función fomentar el desarrollo regional integral sostenible promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas de desarrollo nacionales, regionales y locales.

En esa línea el concepto de descentralización podría entenderse como una forma de distribuir y organizar el poder del estado, se podría afirmar que su función entonces es la racionalización y el ordenamiento del poder político del Estado, además se convierte en una forma de profundizar los sistemas democráticos ya que las funciones de gobierno no recaen en el gobierno central o nacional puesto que sus autoridades son elegidas por los ciudadanos que habitan en los territorios que gestionan. La

descentralización funciona aquí como instrumento democratizador, esta es una técnica que ayuda a mejorar la resolución de asuntos públicos. Aquí es donde radica la naturaleza política de la descentralización toda vez que modifica la forma de distribuir el poder no limitándose solo a ser una forma de organización administrativa. (Alvites, 2012)

La autonomía de gobiernos regionales y locales se justifica en la necesidad de afianzar la responsabilidad y el derecho de promover y gestionar el desarrollo de sus circunscripciones en el marco de la unidad de la Nación. (Congreso de la República, 2002). La autonomía a la que hace referencia la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales es definida como el derecho y la capacidad del gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia. (Congreso de la República, 2002)

La autonomía política se refiere a la facultad de adoptar y concordar las políticas, los planes y las normas en asuntos que son de su competencia, aprobar, expedir normas, poder de decisión a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que la ley establece.

La autonomía económica es la facultad de crear, recaudar y administrar las rentas e ingresos propios, aprobar sus presupuestos regionales no contraviniendo la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

La autonomía administrativa es la facultad de organizar internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos que están bajo su responsabilidad. (Contraloría General de la República, 2014)

La Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales en su artículo 2° define a los gobiernos regionales como personas jurídicas de derecho público con autonomía

política, económica y administrativa en asuntos de su competencia y teniendo en cuenta los literales a) y h) del artículo 60° de la misma ley, el gobierno regional tiene como función aprobar y evaluar políticas en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades de su competencia, en concordancia con la política general, los planes sectoriales y los programas del Gobierno Regional, asimismo es su función formular y ejecutar políticas y acciones concretas orientadas a que la asistencia social se torne de manera productiva para la región con protección y apoyo a los niños, adolescentes, personas con discapacidad, mujeres y adultos mayores. (Ordenanza Regional n.° 09 - 2015 - GR. CAJ - CR, 2015)

Los Gobiernos regionales se componen de dos órganos primordiales: el Consejo Regional y el Gobernador Regional.

El Gobierno Regional de Cajamarca es el organismo encargado de administrar todos los recursos de la región, preocupándose por el desarrollo armónico y equitativo de todo el territorio; para ello impulsa el desarrollo económico, social y cultural, teniendo en cuenta la conservación, preservación y mejoramiento del medio ambiente y la participación ciudadana.

Cumpliendo con sus competencias exclusivas, compartidas y también delegadas contribuye con el desarrollo integral y sostenible de la región, para ello organiza y conduce de manera democrática, descentralizada y desconcentrada la gestión pública regional, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales. El Gobierno Regional de Cajamarca, en adelante GORECAJ, tiene a su cargo 9 Direcciones Sectoriales: Agricultura, Comercio Exterior y Turismo, Energía y minas, Educación, Producción, Trabajo y Promoción del Empleo, Salud, Transportes y Comunicaciones y Vivienda Construcción y Saneamiento.

Tal como lo establece la Ley n.º 29973 – Ley de la Persona con Discapacidad, los Gobiernos Regionales tienen dentro de sus funciones garantizar el derecho al trabajo, los servicios de empleo, las medidas pertinentes para el fomento del empleo de las personas con discapacidad.

En este sentido es que se ha creado la Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad en adelante OREDIS, esta creación fue dispuesta en el Artículo 10º de la Ley n.º 27050 modificada por Ley n.º 28164. Este artículo concuerda con el inciso h del artículo 60º de la Ley n.º 27867 –Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Y su modificadorio n.º 27902. Teniendo en cuenta la importancia de esta institución en el cumplimiento de las normas que reconocen los derechos de las personas con discapacidad, dentro de la región; es que su estructura y funciones, debe incluirse obligatoriamente en los documentos de gestión de cada Gobierno Regional. (Nuñez, 2011)

### **1.3.2. Gobierno regional y trabajo con el servir**

Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y, en su Tercera Disposición Complementaria Final estableció que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público (Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 140-2019-SERVIR-PE, 2019).

### 1.3.3. Derecho laboral

En definición de Cabanellas: “el derecho laboral es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos u otros con el Estado, todo en lo referente al trabajo subordinado, a las formas de prestar el servicio, así también como las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”. (Ossorio, 2012)

La razón de ser del derecho del trabajo como mecanismo de mediación en el conflicto social, que no es otro que la persecución de un equilibrio estructurado entre los intereses de los antagonistas. Al mismo tiempo que ser un instrumento protector de las relaciones sociales que se hace legítimo a través del contrato, tendremos en cuenta que el ordenamiento laboral limita la explotación de la fuerza de trabajo y garantiza a los trabajadores medios de acción. (Guillermo Boza y Wilfredo Sanguineti, 2013)

La OIT define el derecho laboral como un conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, las cámaras empresariales y el grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.

El derecho laboral, es un derecho protector de la clase trabajadora que busca el equilibrio de los factores de producción como lo son el capital y el trabajo, garantizando que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y a su familia. (Mendoza, 2012)

Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización otros derechos humanos y para una vida digna. Incluye la oportunidad de

ganarse la vida mediante un trabajo escogido o aceptado libremente. Los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional. (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2015)

El Pacto Internacional de Derechos Políticos y Civiles no contiene disposiciones específicas sobre empleo, pero sí incluye una importante salvaguardia contra la discriminación: «Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social» (Art. 26) en ese sentido la Ley n.º 29973 Ley de la Persona con discapacidad, dota de derechos laborales a las personas con discapacidad en tres momentos diferentes:

**Tabla 1**

*Tres Momentos en los cuales la Ley de la Persona con Discapacidad Dota de Derechos Laborales a la Personas con Discapacidad*

<b>Durante la Convocatoria o la Oferta de Empleo</b>	<b>Cuando se Encuentre Laborando</b>	<b>Al finalizar la Relación Laboral</b>
<p>La persona con discapacidad que participa en un concurso convocado por entidad pública tiene derecho a una bonificación por discapacidad, la cual consiste en otorgar un 15 % adicional sobre el puntaje obtenido en la evaluación final (Art. 48° LGPD)</p> <p>Tiene derecho también a la cuota de empleo, que exige al empleador público a contratar al 5% de trabajadores con discapacidad del total del personal que labora en la entidad pública. (Art. 49° LGPD)</p> <p>Finalmente se contempla el derecho a los ajustes razonables debido al cual la persona con discapacidad puede</p>	<p>La persona con discapacidad puede solicitar a su empleador los ajustes razonables de acuerdo con la tarea y funciones que cumplan dentro de la entidad.</p> <p>Si la persona adquiere la discapacidad luego de haber obtenido el puesto laboral o la discapacidad que padecía se ha agravado a consecuencia del trabajo que realiza, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo, exigir ajustes razonables y solo en el caso que los ajustes razonables no sean suficientes para que desempeñe sus funciones, el trabajador tiene derecho a solicitar una reasignación en un puesto compatible</p>	<p>La persona con discapacidad debe tener en cuenta que la relación laboral puede llegar a su fin por tres supuestos establecidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L 728): renuncia voluntaria, el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad y despido justificado. Asimismo, en cada uno de los casos la ley establece diversos escenarios en los que la persona con discapacidad al igual que cualquier otro trabajador puede hallar protección a sus derechos laborales.</p>

<b>Durante la Convocatoria o la Oferta de Empleo</b>	<b>Cuando se Encuentre Laborando</b>	<b>Al finalizar la Relación Laboral</b>
solicitar las modificaciones o adaptaciones necesarias para garantizar que pueda postular a un trabajo sin tener barreras y realizar tareas y funciones que el puesto requiera. (Art. 50° LGPD)	con sus capacidades y aptitudes. (Danella Picardo y Rosa Quispe, 2017)	

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

El Estado en sus tres niveles de gobierno promueve la adopción por parte de los empleadores públicos de prácticas positivas de empleo de la persona con discapacidad como parte de una política nacional que se encamina a promover oportunidades de empleo para la persona con discapacidad. (Congreso de la República, 2012)

Existen medidas que promueven el acceso al empleo de las personas con discapacidad, estas se agrupan en 4 grupos diferentes:

El primer grupo se orienta a las medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo abierto, es decir se trata de un empleo que es ofertado por el sector público o privado, en el cual se pueden incorporar cualquier tipo de personas, sin que su pertenencia a un grupo específico le pueda significar algún beneficio a su postulación o sea determinante para su contratación. Pero este escenario no es del todo favorable para las personas con discapacidad, por lo que, se hace necesario para fomentar una acción positiva de real igualdad entre quienes postulan a un empleo abierto tomar dos medidas:

El sistema de cuota de reserva de puestos de trabajo que consiste en la obligación que tienen los empleadores de reservar un porcentaje de su planilla de trabajadores para que sean cubiertos por personas con discapacidad, el incumplimiento de esta trae como consecuencia una sanción económica.

El segundo grupo está orientado al empleo protegido, en el cual se le da mayor importancia al aspecto formativo de las labores y donde gozarán de mayor protección. Este tipo de empleo presenta dos variedades:

El empleo con apoyo, esta variante ofrece a la persona con discapacidad la posibilidad de contar con un empleo ordinario, pero con la asistencia o apoyo de un tercero desde el momento de la etapa formativa y durante su desempeño en el puesto que se le otorgue.

El empleo protegido en sentido estricto se ha diseñado para que permita el acceso al empleo a las personas con discapacidad, pero en este caso la productividad es una meta, pero una condición. (Cortez, 2016)

El tercer grupo se refiere al servicio de empleo, este servicio de empleo cumple tres tareas a favor de las personas con discapacidad: facilitar la inserción o reinserción laboral de las personas con discapacidad, organizar el mercado del empleo de tal manera que las vacantes queden cubiertas adecuadamente y planificar y ejecutar actividades que permitan la generación de nuevos empleos para las personas con discapacidad. (Cortez, 2016)

El último grupo que hace referencia a los beneficios para los empleadores que contraten personas con discapacidad, otorgando beneficios tributarios y beneficios relacionados a la contratación con el estado. La LGPD establece que los empleadores que generen rentas de tercera categoría (rentas que se obtienen por actividades

empresariales) puedan tener derecho a una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que paguen a sus trabajadores con discapacidad. (Cortez, 2016)

Ahora bien, lo establecido por el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973, respecto a la cuota de empleo ha prescrito lo siguiente:

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

Del cual podemos deducir que las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar a personas con discapacidad en una cantidad igual o mayor al 5%, por lo tanto, el Gobierno Regional de Cajamarca juntamente con sus direcciones sectoriales se encuentran obligadas a cumplir con este porcentaje. En caso de incumplir la ley en mención se hace acreedora a una multa, cuya cantidad dineraria será destinada a financiar programas de formación laboral para personas con discapacidad (numeral 49.3 del artículo 49 de la Ley n.º 29973).

El artículo 49º de la LGPCD hace referencia a la cuota de empleo considerada dentro de un sistema de protección a la persona con discapacidad, establece que las entidades públicas tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en una proporción no menor del 5% del total del personal, con independencia del régimen laboral al que pertenecen e incluyendo al Personal que forma parte de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. (Lengua, 2016)

El cumplimiento de esta norma ha sido delegado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) quien en coordinación con CONADIS se encargarán de la fiscalización de las entidades garantizando el cumplimiento de esta. (Claudia Aragon Nuñez y Pamela Hidalgo Gstir, 2018)

En el artículo 2° de la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso en particular, ´para garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio del derecho al trabajo.

El concepto de ajuste razonable en la LGPD hace referencia a las relaciones laborales: La persona con discapacidad tiene derecho a los ajustes razonables en el lugar del trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, los espacios, horarios y el entorno de trabajo necesarios para que la persona con discapacidad pueda realizar sus funciones sin dificultad. (Renato Constantino y Saulo Galicia, 2016)

La normatividad peruana ha sido modificada en los últimos años con respecto a los ajustes razonables para las personas con discapacidad, mediante el Decreto Supremo n.º013-2019-MIMP, se modificaron los artículos 52°, 57°, 67° y 69° del Reglamento de la Ley n.º 29973. Estableciendo lo siguiente:

En el artículo 52° en su numeral 1: Los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación, métodos de entrevista; así como, las condiciones de accesibilidad, a efecto de permitir el acceso, permanencia

y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando su seguridad y el mayor nivel de independencia posible.

#### **1.3.4. Persona con discapacidad**

La definición de discapacidad ha presentado una evolución notable desde mediados del siglo XX; tomando modelos teóricos como el individualista o el modelo social el primero que considera la discapacidad como condición médica, rehabilitadora o individual, y el segundo que define a las personas con discapacidad como un grupo minoritario a quienes se les han negado los derechos civiles, acceso igualitario y protección, a este modelo se articula el de los derechos humanos en el mismo que propone ajustar leyes y programas para superar barreras y garantizar el ejercicio de los derechos civiles, culturales, económicos y sociales de las personas con discapacidad. (Pérez, 2019)

Según la OMS la discapacidad es “restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia”

Para el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, SIDH, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2002) “El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Para la ONU en el 2008 determinó que: “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Padilla, 2010)

En el Perú a los efectos de la Ley n.º 29973 considera: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”

#### **1.3.4.1. Tipos de discapacidad:**

**a. Discapacidad física:**

Dificultad para caminar.

Usuario de silla de ruedas.

**b. Discapacidad sensorial:**

Discapacidad auditiva.

Discapacidad visual.

**c. Discapacidad Intelectual.**

Autismo.

Síndrome de Down.

**d. Discapacidad mental**

(Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables- MIMP -CONADIS.,  
2017)

**1.3.4.2. Enfoques de derechos y capacidades de la persona con discapacidad**

**A) La persona con discapacidad desde el enfoque de derechos**

El enfoque de derechos humanos centra su discurso en la persona y su dignidad, presentando dificultades las dificultades en las barreras a la participación y a la igualdad. En cuanto a salud pública se reconoce que la persona con discapacidad son un grupo vulnerable y plantean la importancia del enfoque de derechos para lograr la igualdad y eliminar las barreras que les impone la sociedad respecto a las desigualdades. considerándose a los ajustes razonables como una solución ante las desventajas y la discriminación que pueden darse por su estado de salud, bajo nivel educación o requerimientos especiales para desempeñarse en el trabajo, en este sentido se destaca la necesidad de medidas para lograr la igualdad jurídica, de trato y oportunidades en aras de la inclusión social y una vida independiente no obstante, se requiere una articulación para brindar soluciones efectivas desde el enfoque de derechos, que no se limiten a la prestación de servicios, considerando profundizar en la afectación de los determinantes sociales orientados al enfoque de derechos humanos.

## **B) Las personas con discapacidad desde el enfoque de capacidades**

La concepción del enfoque de capacidades encuentra una relación estrecha con la salud pública desde su perspectiva de conjunto de acciones individuales y colectivas, públicas y privadas para hacer posible el bienestar y el bien vivir humano. En este sentido, se observa a las personas con discapacidad a partir de sus determinantes sociales, calidad de vida, estilos de vida y, en general, el bienestar que se pretende para lograr una sociedad más justa con participación social. Sen y Nussbaum refieren que se trata de uno de los problemas no resueltos de la justicia social. (Gómez, 2018)

- **Normas internacionales que protegen a la persona con discapacidad**

Las organizaciones generadoras del marco internacional para los derechos civiles y laborales en el ámbito del empleo y de la ocupación de la persona con discapacidad son La Organización de Naciones Unidas ONU, y su agencia, la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

**Tabla 2**

*Normas Internacionales de Protección a la Persona con Discapacidad*

<b>Año</b>	<b>Norma</b>	<b>Objetivo</b>
1944	Recomendación No 71 OIT	Regulación del empleo: contempla una de las primeras regulaciones sobre condiciones de empleo de las personas con discapacidad.
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Proclama el derecho de toda persona a condiciones justas y favorables de trabajo.
1966	Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos	Prohibición de factores de discriminación, entre ellos la discapacidad.
1971	Asamblea General de Naciones Unidas	Proclama la Declaración sobre los derechos, de las personas con retardo mental, a las que se reconocía su derecho a realizar un trabajo productivo.
1975	Declaración de los Derechos de las personas discapacitadas.	Proclama la igualdad de derechos civiles y políticos de las personas con discapacidad y establece los principios relativos a la igualdad de trato y del acceso a los servicios,
1993	Resolución 48/93 ONU	Normas sobre igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
1993	Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos	Declaró que cualquier discriminación o trato discriminatorio de una persona con discapacidad es una violación de sus derechos.
1994	Comité de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales	Señaló la especial incidencia de la discriminación en función de la discapacidad en áreas como educación, empleo, vivienda, transporte, acceso a la cultura y acceso a servicios y espacios públicos.
1995	Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en su Programa de Acción	Estableció medidas específicas para erradicar las discriminaciones de las personas con discapacidad.
2006	ONU	Convención sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, entrando en vigor en España el 3 de mayo de 2008-
1955	Recomendación n.º 99	Adaptación profesional de los inválidos.
1958	Recomendación n.º 111	Relativa a discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo la invalidez como causa prohibida de discriminación.
1962	Convenio n.º 118	Relativo a igualdad de trato en Seguridad Social.

Año	Norma	Objetivo
1983	Convenio n.º num. 159	Readaptación profesional y empleo de personas inválidas, que empieza a distinguir entre el principio de igualdad de trato y el de igualdad de oportunidades para lograr la igualdad efectiva.
1983	Recomendación n.º 168	Readaptación profesional y el empleo, que introduce conceptos como ajustes razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar la formación y el empleo, y eliminación gradual de barreras.

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

De acuerdo con el artículo 63º de la Ley n.º 29973, el Estado peruano crea El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es un organismo público ejecutor con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera adscrito al ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables. Destacando en sus funciones la formulación de políticas públicas en materia de discapacidad.

### 1.3.5. Criterio del legislador peruano Ley n.º 29973- exposición de motivos

EL estado peruano promulga la Ley n.º 29973 - Ley General de la persona con Discapacidad, para ser implementada de manera transversal en todos los niveles de gobierno adecuando sus políticas públicas y la normativa respectiva a fin de garantizar su implementación y eficacia.

Se considera las normas internas como convenios y tratados internacionales, en este contexto se tiene en cuenta condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política económica, social, cultural y tecnológica. (Congreso de la República, 2016)

### **1.3.6. Principio de igualdad y no discriminación**

Según la doctrina: El principio de igualdad es el derecho que concede (cambiar verbo) a las personas en idéntica condición, en un plano de equivalencia, ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otra. (Rubio Correa, 2013)

El Principio de igualdad lo introduce por primera vez Américo Pla Rodríguez, en la tercera edición de su obra Los principios del derecho del trabajo, nos dice: “el principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de mejoras y beneficios que podrían existir. Ha sido recogido en normas, que condicionan la aplicación del criterio a ciertos límites y requisitos. (Arévalo, 2016)

Neves Mujica, en su artículo los Principios del Derecho al Trabajo, indica que el principio de igualdad supone comparar dos situaciones y conferir el trato correspondiente: igual trato a situaciones iguales y desigual trato a situaciones

desiguales. Tanto el Estado como los particulares, en nuestros actos normativos o no, estamos obligados a procurar este trato equivalente. (Neves, 2006)

El Principio de no Discriminación es más específica (art 2º.2, 26.1 de la Constitución) se distingue entre la discriminación directa e indirecta. Hay discriminación directa cuando se produce un trato desigual injustificado, fundado en un motivo prohibido. Hay discriminación indirecta cuando se adopta una medida neutra, que produce un impacto adverso en un colectivo protegido y no se encuentra justificada en una necesidad empresarial. Es decir, si los requisitos exigidos no resultan indispensables para el desempeño del cargo. La discriminación esta proscrita en cualquier fase de la relación laboral, desde la constitución hasta la extinción. La Ley n.º 26772 sanciona las discriminaciones que se producen en las ofertas de empleo (Neves, 2006)

Jurisprudencialmente “[...] La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. Por ejemplo, los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye a los aspirantes mayores de cierta edad, o de determinado color de piel o compleción física, es una forma de discriminación directa. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables [...]” Por ejemplo, el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad

lingüística no es requisito indispensable para su desempeño es una forma de discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen. (STC EXP n.°05652-2007-PA/TC., 2008)

El principio de igualdad y no discriminación no son sinónimos, la no discriminación tiene como función esencial la protección de las condiciones de igualdad respecto a personas físicas pertenecientes a grupos sociales tradicionalmente discriminados por razón de sexo, raza, religión, etc. el principio de igualdad se configura en un trato igualitario a las personas en igual circunstancia sin distinción alguna. La LGPD precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de estas personas.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿En qué medida el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales están cumpliendo con la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en el periodo de 2018 - 2020?

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar el cumplimiento de la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales en el periodo de 2018 – 2020.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Verificar el número de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y en sus direcciones sectoriales.
- Determinar si los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la ciudad de Cajamarca.
- Determinar si el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el centro laboral de las personas con discapacidad.

### **1.6. Hipótesis**

El Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales respecto a la contratación laboral de personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973, en el periodo de 2018- 2020, no cumple con la cuota de empleo de personas con discapacidad.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación jurídica realizada tiene como objetivo identificar la cuota de empleo de las personas con discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales, a razón de ello esta investigación es de **tipo básico**, porque se identifica a hechos que ya ocurrieron anteriormente del cual se analizará de los años 2018 - 2020, además no se realizó ninguna manipulación de estos, lo que convertiría a esta investigación en *diseño es no experimental*.

Además, esta investigación es de **corte transversal**, porque se usa a fin de realizar estudios de hechos de la realidad en un momento determinado del tiempo, por lo que este trabajo se ha limitado al estudio del periodo 2018 – 2020 sobre la contratación de personal con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales. (Carrasco Díaz, 2013, p. 72)

El **alcance** de la investigación es **Correlacional**, dado que se midió la relación que existe entre lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973 sobre la cuota de empleo de personal con discapacidad en el sector público y los contratos laborales de trabajadores con discapacidad en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales en el periodo 2018 – 2020.

En esta investigación jurídica el **Enfoque es Cualitativo**, ha permitido evaluar, analizar, el desarrollo natural de los hechos, eventos y sucesos, que hayan ocurrido en el periodo de 2018 – 2020 en la contratación de personas con discapacidad por el

Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales, asimismo no hay una manipulación ni estimulación con respecto a la realidad ya establecida, a razón de ser hechos ya pasados, por ende, no existe una manipulación de las variables. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2006, p. 8)

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

### **2.2.1. Población**

El universo o población del presente trabajo de investigación se encuentra constituido por 1086 trabajadores con/sin discapacidad que laboran en Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales.

### **2.2.2. Muestra (muestreo o selección)**

La presente investigación se tiene como muestra a 12 personas con discapacidad que laboren en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales, por lo que es de recordar que “En el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia.” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 384)

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

**Tabla 3**

*Instrumentos y Técnicas*

Técnica	Instrumento
<b>Encuesta</b>	- <b>Hoja de encuesta;</b> se realizó a las personas con discapacidad que trabajan en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales.
<b>Entrevista</b>	- <b>La guía de entrevista;</b> con la cual se recopiló información de las diferentes opiniones de los encargados de las áreas de Recursos Humanos de las Direcciones Sectoriales del Gobierno Regional, para luego establecer conceptos y posiciones respecto al tema en investigación.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

#### 2.4. Procedimiento

- Primero: se procedió a tener una definición jurídica de persona con discapacidad, derecho constitucional al trabajo, en una búsqueda doctrinal y normativa.
- Segundo: se realizó un levantamiento de información sobre los diferentes doctrinarios respecto a las posiciones diversas para identificar si hubiera algún derecho vulnerado y su posible identificación.
- Tercero: para finalizar se aplicó encuestas y entrevistas; se analizó debidamente los resultados de estas, para determinar si cumple con la cuota de empleabilidad del Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales, con respecto de la contratación de personas con discapacidad en Cajamarca.

#### 2.5. Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes principios:

- De protección a la persona, considerando que las personas en toda investigación son el fin más no el medio, por ello necesitan un grado de protección teniendo en cuenta el riesgo y beneficio que obtengan como resultado de la investigación.

Dado que en el marco de nuestra investigación se tiene como centro a la persona con discapacidad y siendo esta una población con especial vulnerabilidad se tendrá en cuenta de especial manera el respeto a la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad.

Beneficencia y no maleficencia, en el transcurso de nuestra investigación se tratará de no causar daño por el contrario se buscará maximizar los beneficios de las personas que participan en la investigación.

- Justicia, como investigadoras tenemos la responsabilidad de que nuestras limitaciones en el conocimiento sesguen la investigación, generando así prácticas injustas. Se hizo el máximo esfuerzo por demostrar un trato equitativo.
- Consentimiento informado de modo verbal, en todo momento se informó a las personas sobre el tipo de investigación que estamos realizando y el grado de participación que tendrán en la misma. Se les explicó la importancia de contar con su consentimiento para realizar dicha investigación.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Cantidad de trabajadores contratados con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales

**Tabla 4**

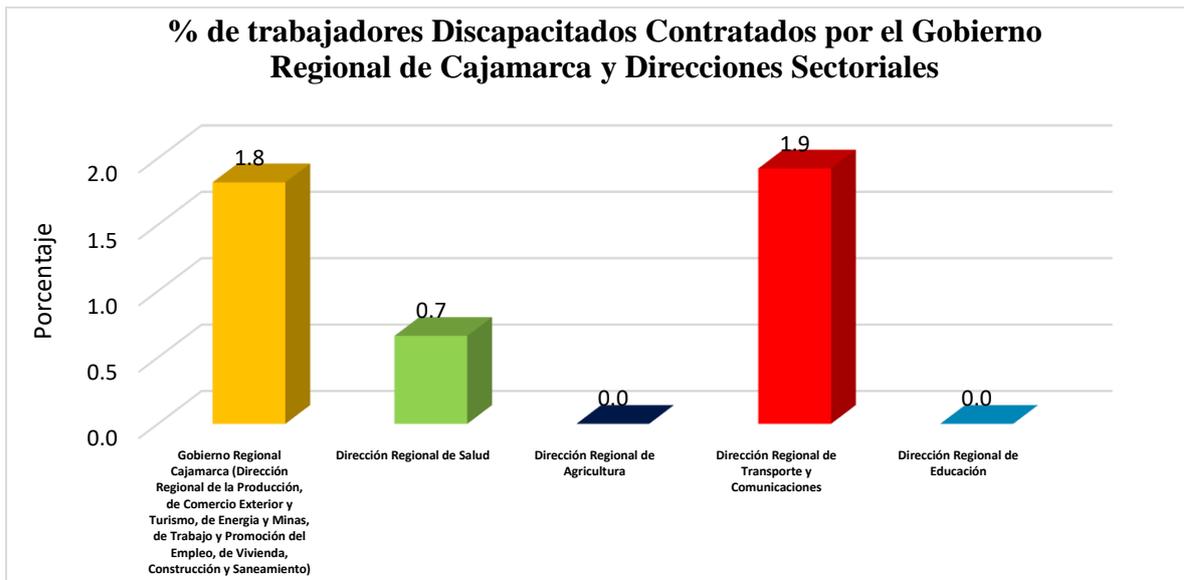
*Porcentaje de Trabajadores con Discapacidad Contratados en el Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales (Cuota de Empleo)*

GORE y Direcciones Sectoriales	Trabajadores Sin Discapacidad	Trabajadores con Discapacidad	% de Trabajadores con Discapacidad
Gobierno Regional Cajamarca (Dirección Regional de la Producción, de Comercio Exterior y Turismo, de Energía y Minas, de Trabajo y Promoción del Empleo, de Vivienda, Construcción y Saneamiento)	440	8	1.8
Dirección Regional de Salud	302	2	0.7
Dirección Regional de Agricultura	120	0	0.0
Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones	104	2	1.9
Dirección Regional de Educación	108	0	0.0
<b>Total</b>	<b>1074</b>	<b>12</b>	<b>1.1</b>

Fuente: OREDIS Cajamarca.

**Figura 1**

*Trabajadores con Discapacidad Contratados por el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

Como podemos observar la Tabla 4, se aprecia que el Gobierno Regional de Cajamarca cuenta con 1074 *trabajadores sin discapacidad*, asimismo se tiene que 12 *trabajadores son personas con discapacidad*, lo que hace un total de 1086 trabajadores con los cuales cuenta esta institución.

Sin embargo, se tiene que la cantidad señalada de trabajadores con discapacidad se constituye el 1.04 % del total de sus trabajadores.

**Tabla 5**

*Cuota de Empleabilidad Según la Ley n.º 29973, que debe contar el Gobierno Regional y Sus Direcciones Sectoriales*

<b>Trabajador</b>	<b>n.º</b>	<b>%</b>
Personas con discapacidad	53	5%
personas sin discapacidad	1033	95%
<b>TOTAL.</b>	<b>1086</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Elaboración propia de las autoras.

**Figura 2**

*Cuota de Empleabilidad Según la Ley n.º 29973, que debe contar el Gobierno Regional y sus Direcciones Sectoriales*



Fuente: Elaboración propia de las autoras.

**Tabla 6**

*Características de los Trabajadores con Discapacidad Contratados en el Gobierno Regional de Cajamarca*

Características Generales		n.º	%
<b>Sexo</b>	Masculino	5	41.7
	Femenino	7	58.3
<b>Edades (Años)</b>	De 28 a 40 años	3	25.0
	Mayor de 40 años	9	75.0
<b>Estado Civil</b>	Casado	8	66.7
	Soltero	4	33.3
<b>Grado de Instrucción</b>	Ninguno	0	0.0
	Primaria incompleta	0	0.0
	Primaria completa	0	0.0
	Secundaria incompleta	0	0.0
	Secundaria completa	0	0.0
	Básica Especial	0	0.0
	Superior no universitaria incompleta	0	0.0
	Superior no universitaria completa	3	25.0
	Superior universitaria incompleta	0	0.0
	Superior universitaria completa	9	75.0
<b>Tipo de Discapacidad</b>	Sensorial	6	50.0
	Física	6	50.0
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores con discapacidad.

En la Tabla 6, se aprecia que el Gobierno Regional de Cajamarca de los 12 trabajadores con discapacidad se observa que 7 de ellos son de *sexo femenino* (58.3%) y 5 son *varones* (41.7%). Asimismo, se observa la mayoría de las *edades de los trabajadores oscila entre los 40 y 55 años* (75.0%).

Por otro lado, tenemos que el *Estado Civil de la mayoría es casado* constituyendo el 66.7 %.

Finalmente, en el grado de instrucción de estas personas se observa que predominan los trabajadores que cuentan con *Superior universitaria completa* 75.0%, los trabajadores que cuentan con *Superior no universitaria completa* con un 15.4%.

**Tabla 7**

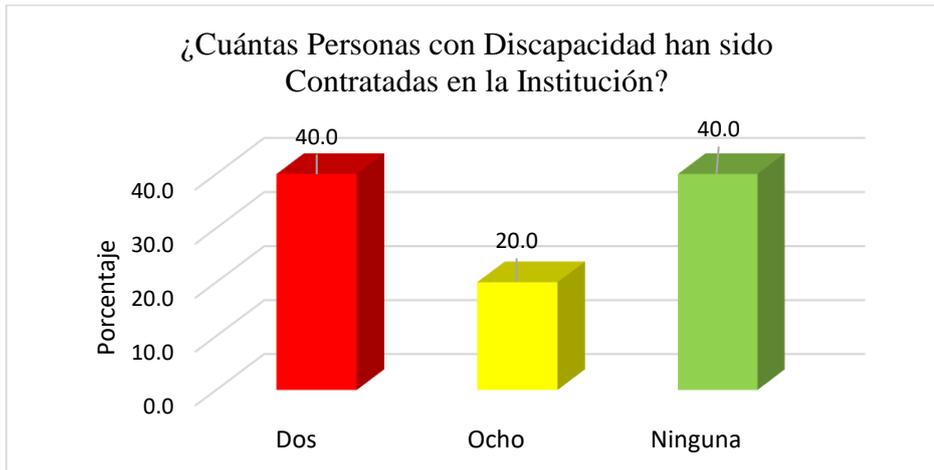
*Respeto al Derecho Laboral de la Persona con Discapacidad en las Direcciones Sectoriales*

<b>Entrevista a Jefes de Área</b>		<b>n.º</b>	<b>%</b>
¿Cuántas personas con discapacidad han sido contratadas en la institución?	Dos	2	40.0
	Ocho	1	20.0
	Ninguna	2	40.0
¿Para qué tipo de perfil de puesto la Institución contrata personas con discapacidad?	Profesionales	2	40.0
	Técnicos	2	40.0
	Auxiliares	1	20.0
Considera que la institución promueve y garantiza el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad ¿De qué manera?	Si, en el marco de la ley de la persona con discapacidad favoreciendo con la bonificación del 15% adicional al puntaje total	5	100.0
	No	0	0.0
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Guía de entrevista a jefes de área de Recursos Humanos.

**Figura 3**

*Personas con Discapacidad han sido Contratadas en la Institución*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 4**

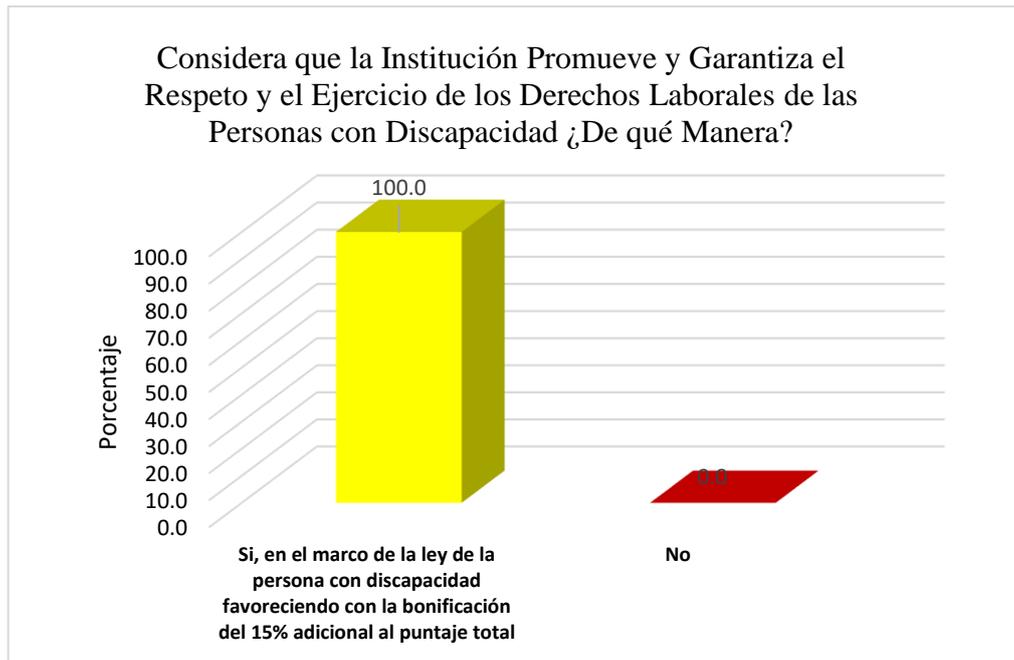
*Tipo de Perfil de Puesto son Contratados en la Institución las Personas con Discapacidad*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 5**

*Promoción y Garantía del Respeto y Ejercicio de los Derechos Laborales de las  
Personas con Discapacidad*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

Al observar la tabla 7, se realizó la entrevista a los jefes de área, de los cuales 2 ellos (Transporte y Salud) refieren que solo cuentan con 2 personas con discapacidad laborando, representado en un 40.0%; así mismo, otras 2 Direccione Sectoriales (Agricultura y Educación) refieren que no tienen ninguna persona con discapacidad trabajando en sus áreas, representa un 40.0%.

En la sede del Gobierno Regional refiere que tiene 1 personas con discapacidad laborando en cada una de sus 8 instituciones, representado en un 20.0%

Por otro lado, en el perfil de puesto que prepondera para la contratación de personas con discapacidad es el de profesionales (40.0%), técnicos (40.0%), y Auxiliares (20.0%)

Con respecto a si la Institución promueve y garantiza el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad y de qué manera lo realiza el 100.0% refiere que *los beneficia considerando el 15% del puntaje final obtenido en la etapa de evaluación*. Mientras que el 0.0% *no consideran beneficios en la contratación de personas con discapacidad*.

### 3.2. Los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la Ciudad Cajamarca

**Tabla 8**

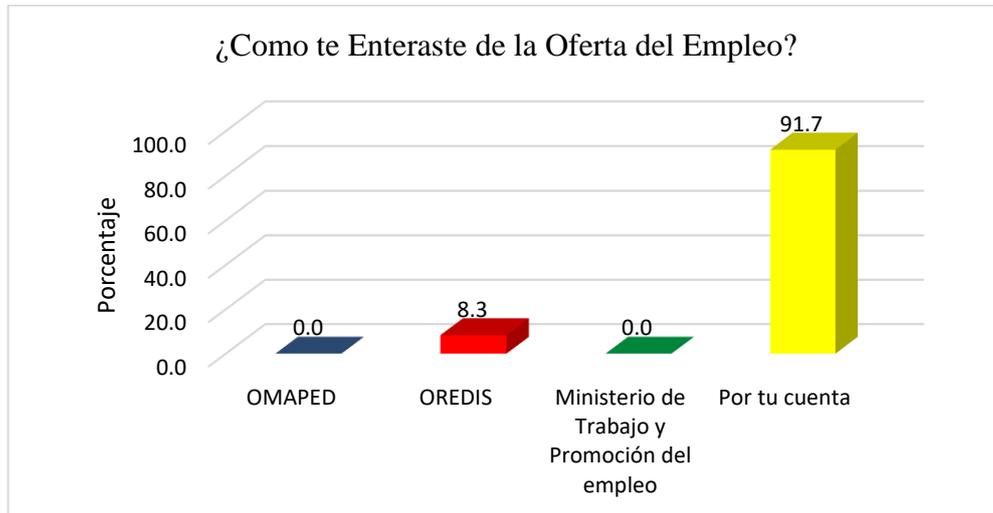
*Fomento al Empleo de la Persona con Discapacidad por Niveles del Estado (OREDIS, OMAPED)*

Fomento del Empleo		Nº	%
¿Como te enteraste de la oferta del empleo?	OMAPED	0	0.0
	OREDIS	1	8.3
	Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo	0	0.0
	Por tu cuenta	11	91.7
¿Has sido convocado por alguna de las instituciones del Estado para participar en Programas de Servicio de Empleo? ¿Programa de formación laboral, programa de actualización, programas de colocación y empleo?	OMAPED	0	0.0
	OREDIS	1	8.3
	Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo	0	0.0
	Otros	11	91.7
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores con discapacidad.

**Figura 6**

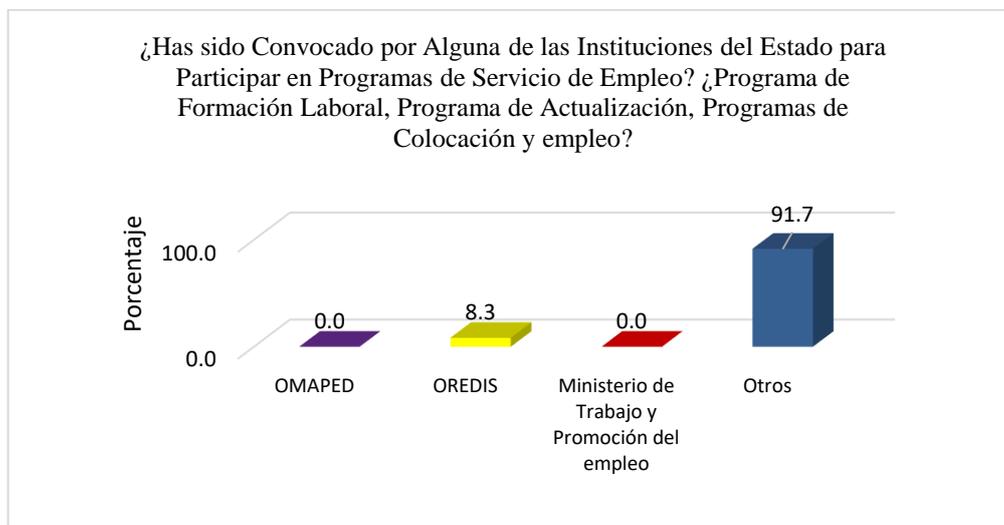
*Oferta de Empleo*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 7**

*Convocatorias por las Instituciones del Estado para Participar en Programas de Servicios de Empleo, Formación Laboral, Actualización o Colocación y Empleo*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

De los resultados obtenidos en la tabla 8, con respecto a la oferta de empleo el 91.7% de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales refieren que se enteraron de la oferta de empleo por su cuenta, más no por la promoción de las entidades del Estado encargadas de promover las oportunidades de empleo.

A su vez con respecto a si estas personas han sido convocadas a participar en los programas de servicio de empleo el 91.7% refiere que no; por otro lado, el 8.3% refiere que lo convocó el OREDIS.

### 3.3. El Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el lugar de empleo con las personas con discapacidad

**Tabla 9**

*Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales Cumplen con los Ajustes Razonables en el Lugar de Empleo de las Personas con Discapacidad*

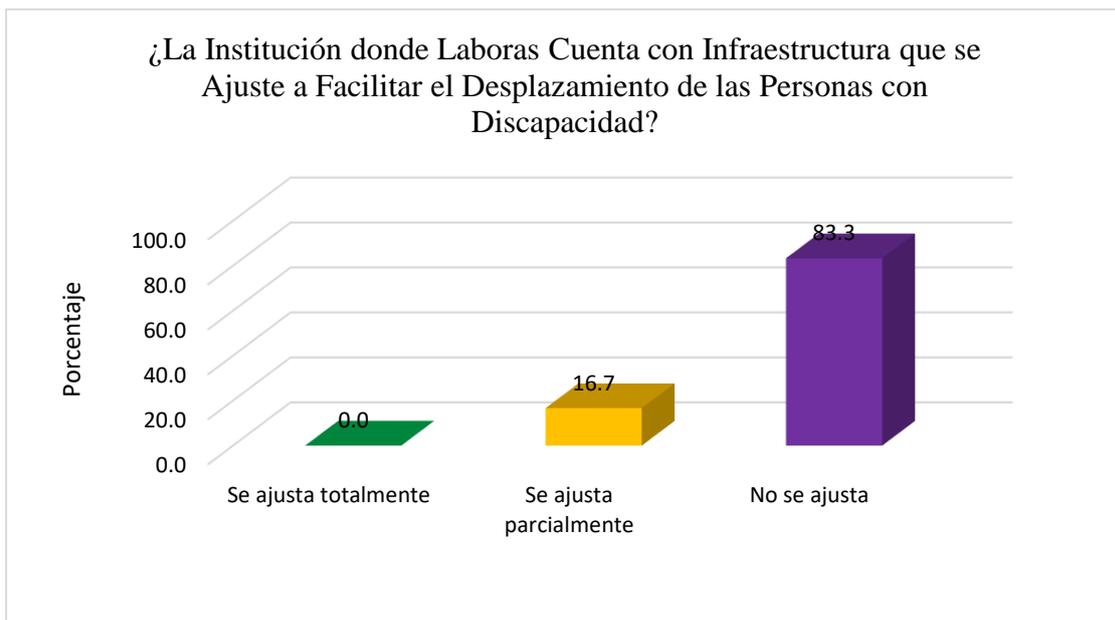
Ajustes Razonables		n.º	%
¿La Institución donde laboras cuenta con infraestructura que se ajuste a facilitar el desplazamiento de las personas con discapacidad?	Se ajusta totalmente	0	0.0
	Se ajusta parcialmente	2	16.7
	No se ajusta	10	83.3
¿Tu ingreso a la institución motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a tu discapacidad?	Totalmente comprometido	1	8.3
	Parcialmente comprometido	2	16.7
	Totalmente indiferente	9	75.0
	Parcialmente indiferente	0	0.0
¿El jefe del área realiza la distribución de horarios de acuerdo a tu discapacidad?	Siempre	0	0.0
	Casi siempre	0	0.0

	A veces	4	33.3
	Nunca	8	66.7
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores con discapacidad.

**Figura 8**

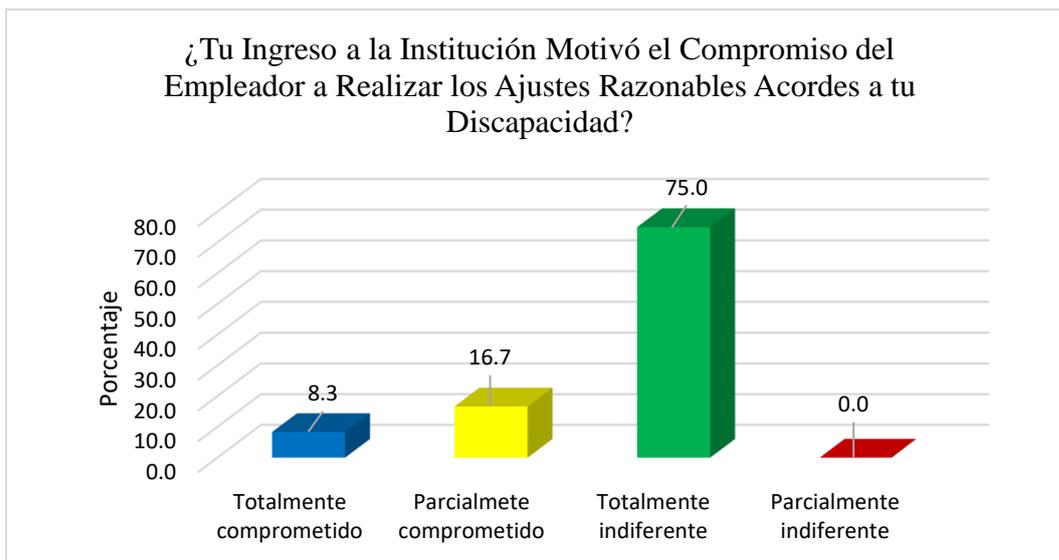
*Infraestructura que se Ajusta a Facilitar el Desplazamiento de las Personas con Discapacidad*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 9**

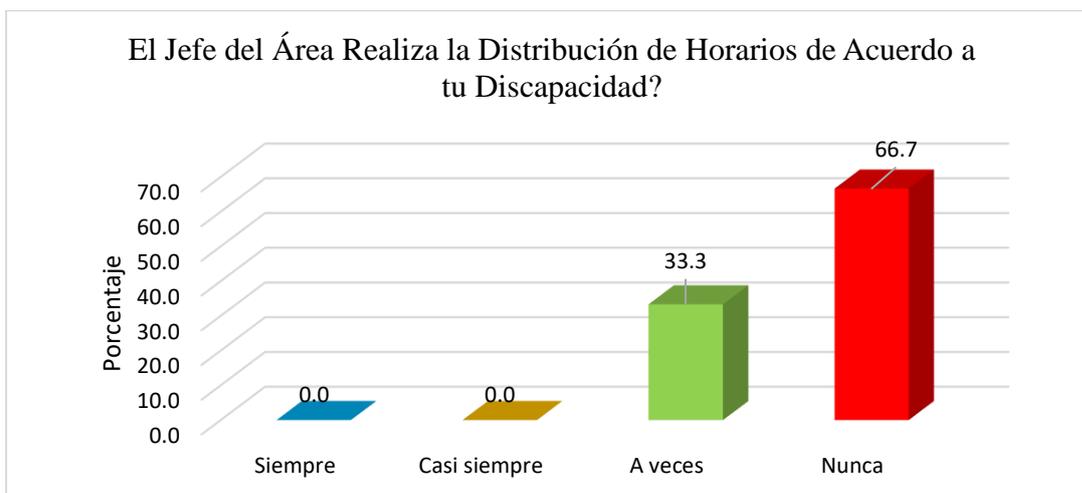
*El Ingreso a un Puesto de Trabajo Motivó al Empleador Realizar los Ajustes Razonables Acordes a tu Discapacidad*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 10**

*El Jefe de Área Realiza la Distribución de Horarios de Acuerdo a tu Discapacidad*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

En la tabla 9, en la que se obtiene el 16.7% de trabajadores refiere que la infraestructura de su centro de trabajo se ajusta parcialmente para facilitar el desplazamiento de las personas con discapacidad, mientras que el 83.3 % refiere que la institución donde laboran no se ajusta a facilitar el desplazamiento de las personas con discapacidad.

Por otro lado, el 75.0% de trabajadores consideran que la institución se mostró *Totalmente Indiferente* con respecto a realizar ajustes razonables acordes a su tipo de discapacidad; el 16.7% consideró que se mostraron *Parcialmente Comprometido*; y, el 8.3% *Totalmente Comprometidos*, se observa que ninguna institución mostró estar completamente comprometido con los ajustes razonables para estos trabajadores.

Con respecto a si los jefes de área donde laboran las personas con discapacidad han realizado la distribución de horarios de todos, teniendo en cuenta su discapacidad, el 66.7% refiere que nunca lo han realizado, mientras el 33.3% refiere que a veces.

**Tabla 10**

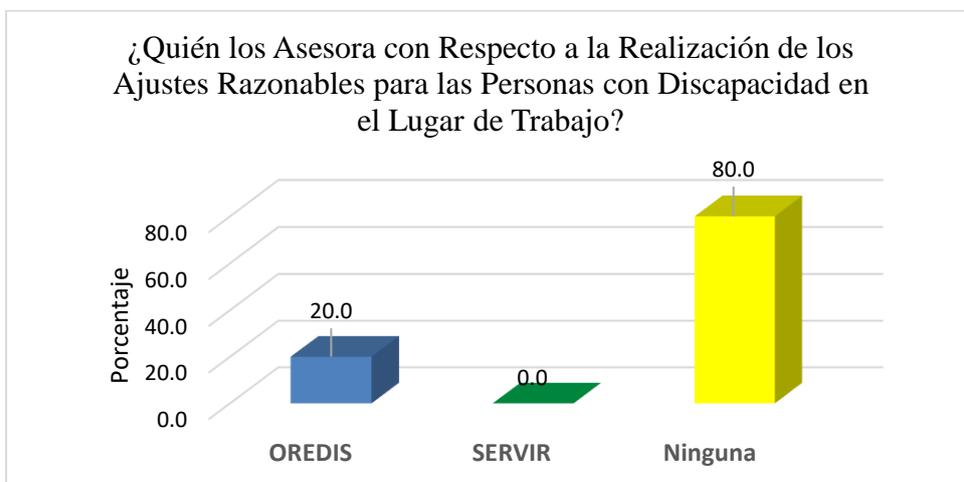
*Cumplimiento de Ajustes Razonables en el Lugar de Empleo de Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales. Jefes de Área de Recursos Humanos*

Entrevista a Jefes de Área		n.º	%
¿Quién los asesora con respecto a la realización de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo?	OREDIS	1	20.0
	SERVIR	0	0.0
	Ninguna	4	80.0
¿La infraestructura de la institución se ajusta a lo establecido en el Artículo 50 de la Ley n.º 29973?	Parcialmente	2	40.0
	No	3	60.0
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Guía de entrevista a jefes de área de Recursos Humanos.

**Figura 11**

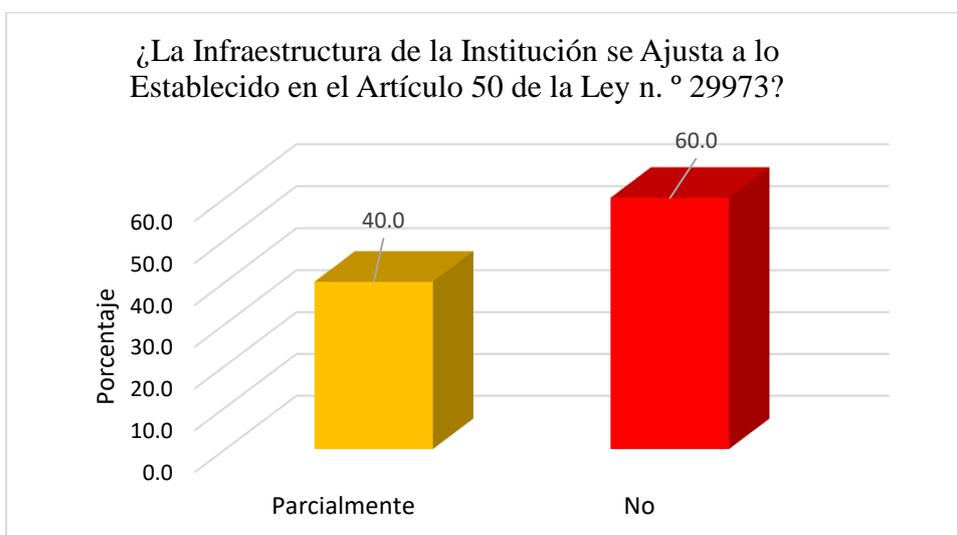
*Asesoramiento de Realización de los Ajustes Razonables para las Personas con Discapacidad en el Centro Laboral*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

**Figura 12**

*La Infraestructura de la Institución se Ajusta a lo Establecido en el Art. 50 de la Ley n.º 29973*



Fuente: Elaboración propia de las autoras

Si observamos la tabla 11, de la entrevista realizada a los Jefes de Área del Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales el 80.0% refieren que ninguna institución se ha preocupado por brindar asesoría; y, el 20.0% señala que OREDIS si les ha brindado alguna asesoría.

El 60.0% de jefes de área de Recursos Humanos entrevistados refiere que su infraestructura no se ajusta a lo establecido en el artículo 50 de la Ley n.º 29973; y, el 40.0% refiere que se ajusta parcialmente.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el comportamiento del Gobierno Regional de Cajamarca y de sus Direcciones Sectoriales con respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad

### 4.1. Discusión

#### **4.1.1. Verificación del número de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, en cumplimiento de la cuota de empleabilidad según lo prescrito por el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973**

Antes de realizar el análisis los resultados de las tablas, debemos tener presente lo prescrito por el numeral 49.1. del artículo 49 de la Ley n.º 29973, se determina:

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

Como podemos apreciar de la norma anteriormente citada, ha determinado que el monto de contratación de las personas con discapacidad es mayor o igual al 5%, sin embargo, dicho porcentaje no se viene cumpliendo en las instituciones del Estado, tal

es así que tenemos que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales cuentan con un total de 1086 trabajadores, divididos en 1074 trabajadores sin discapacidad y solo 12 trabajadores con discapacidad, tal como se detalla en la tabla 4 .

De lo mencionado en el párrafo anterior, queda totalmente demostrada nuestra hipótesis, que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, no están cumpliendo con la cuota de empleo de personas con discapacidad en el periodo de 2018 – 2020.

En la table 5 y figura 2, el monto ideal mínimo en la contratación del personal con discapacidad es de 53 a más personas, que equivale al 5% total de trabajadores.

Por otro lado, tenemos que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, el 58.3% son personas de sexo femenino, y que el 75.0% son personas cuya edad oscila entre los 40 y 55 años. En la tabla 6, podemos observar y determinar las características de la población económicamente activa y ocupada en la entidad pública.

En la tabla 7, arrojaron como resultado que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, no dan señales de mostrar interés para dar cumplimiento a la cuota de empleo exigida por el legislador. Puesto que, al no registrar dentro de sus planillas a trabajadores con discapacidad, lo que vulnera el derecho constitucional

establecido por el artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993, en adelante la constitución, el cual ha prescrito:

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, le cual *protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar.*”

#### **4.1.2. Los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la ciudad de Cajamarca**

Antes de analizar y evidenciar que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales no cumplen con lo establecido en norma. Recordemos las dimensiones del derecho trabajo, con lo que citamos al fundamento 3.3.1. de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n.º 07903-2013-PA/TC, que se ha determinado:

El derecho al trabajo se encuentra reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Al respecto, este Tribunal estima que el contenido constitucionalmente protegido del referido derecho implica dos aspectos: el acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, **el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo, lo que implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.** Un segundo aspecto es el que resulta relevante para resolver la causa: se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

De las dos dimensiones del derecho al trabajo, resaltamos que el acceder a un puesto de trabajo, es también un derecho que la persona con discapacidad poder exigir al Estado, para que puedan acceder a un puesto de trabajo, sin embargo, esto no se cumple, al evidenciar que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, no tomen en cuenta la cuota de empleabilidad establecido por numeral 49.1. del artículo 49 de la Ley n.º 29973, a razón de esto, se estaría vulnerando el artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, en adelante la Constitución.

Lo mencionado líneas atrás, podemos evidenciarlo mediante el análisis de los datos obtenidos de la Tabla 8, respecto a la oferta de empleo apreciamos que el 91.7%, de los trabajadores con discapacidad, que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, han logrado acceder al trabajo por su propia cuenta, situación que deja entrever la responsabilidad de las instituciones del Estado en sus tres niveles (MTYPE, OMAPED Y OREDIS), es evidente que su falta de compromiso para el cumplimiento de los artículos 45 , 46 y 47 de la Ley n.º 29973.

Respecto al desarrollo de programas de servicio de empleo como programas de formación laboral, programas de actualización, programas de colocación y empleo, tenemos que el 91.7% refiere que no fue convocado a participar en ningún programa.

El accionar del Estado no es eficaz, porque no se cumple en su totalidad lo determinado por el segundo párrafo del artículo 23 de la Constitución, que prescribe.

(...)

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo.

Finalmente, podemos concluir que el Estado, no está cumpliendo su labor de promover políticas de fomento del empleo a personas con discapacidad en la ciudad de Cajamarca.

#### **4.1.3. Determinar si el Gobierno Regional de Cajamarca y Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el centro laboral de las personas con discapacidad**

Del análisis de la tabla n.º 9, podemos afirmar que la infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, se ajusta parcialmente a facilitar el desplazamiento de las personas con discapacidad en su área laboral de dichas instituciones, representado en un 16.7%; caso contrario ocurrió que el 75.0%, quienes consideran que sus instituciones en cuanto a infraestructura no se ajustan a sus necesidades para facilitar su desplazamiento teniendo en cuenta su discapacidad, en muchos de los casos la institución se mostró totalmente indiferente en realizar ajustes razonables.

El empleador muestra interés en la motivación de realizar ajustes razonables acordes a la discapacidad de sus trabajadores, como se manifestó líneas atrás que la mayoría de los encuestados consideraron que sus empleadores demuestran parcial indiferencia.

Respecto a la distribución de horarios los encuestados manifiestan que el 66.7% de trabajadores manifiestan que los Jefes de Área donde laboran no tienen en cuenta su discapacidad al momento de realizar la distribución de horarios.

De los resultados de este cuadro podemos corroborar que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus direcciones sectoriales, no garantizan a la persona con discapacidad el pleno ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones que los demás trabajadores y por tanto se incumple el artículo 50 de la Ley n.º 29973.

Con respecto al asesoramiento, los encuestados manifiestan en un 80.0% que ninguna institución se ha preocupado por brindar asesoría, señalan los responsables de las áreas de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cajamarca refieren que desconocen a haber recibido algún tipo de asesoramiento para las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que deben realizar en sus instituciones para dar cumplimiento al artículo 50 de la Ley n.º 29973.

## 4.2. Conclusiones

Como análisis de los resultados obtenidos en nuestra investigación podemos concluir que:

- El no cumplimiento de la cuota de empleo regulado por el numeral 1 del artículo 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, por parte del Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales vulnera el derecho al trabajo de la Persona con discapacidad, el acceso a una vida digna, limita la posibilidad de eliminar la discriminación de estas personas contraviniendo el principio de igualdad y no discriminación incumpliendo de este modo el enfoque de derecho de la persona con discapacidad.
- A través de las encuestas y entrevistas realizadas a las personas con discapacidad y a los jefes de áreas que laboran en el gobierno regional de Cajamarca y las Direcciones Sectoriales y adicionalmente habiendo recogido datos primarios, hemos verificado que el 1.1 % del total de trabajadores de esta institución son personas con discapacidad, cifra que es menor al 5% establecido en el artículo 49 de la Ley N°29973.
- Por “ajustes razonables” se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; al finalizar la investigación podemos concluir por los datos obtenidos en las encuestas y entrevistas que el Gobierno Regional de Cajamarca no cumple con los ajustes

razonables por lo tanto contraviene al derecho a la accesibilidad negándole la posibilidad de vivir de forma independiente y participar plenamente de todos los aspectos de la vida tal como lo establece el artículo 9 de la Convención Sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.

- De acuerdo con los datos obtenidos de los encuestados quienes manifiestan haber conocido la oferta de empleo por su cuenta, así mismo que no participaron de ningún programa de formación de servicio brindado por MTYPE, OMAPED Y OREDIS, se puede concluir el fomento al empleo por parte de estas instituciones no es eficaz como lo establece en el art. 47 de la Ley General de la Persona con Discapacidad y contraviniendo así al artículo 22 de la Constitución.
- La conclusión que hemos llegado es que existe una deficiente coordinación de las Instituciones responsables del asesoramiento en la implementación de ajustes razonables.
- El presente trabajo de investigación realizado se ha podido determinar que el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales no respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad.

### 4.3. Recomendación

- Se recomienda a los futuros investigadores, llevar a cabo el estudio del cumplimiento de la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad en el sector privado en la ciudad de Cajamarca, a fin de verificar el debido cumplimiento de lo determinado por el legislador en el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973.

## REFERENCIAS

- Alvites, E. A. (2012). EL ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN. La reforma constitucional incompleta: La reforma descentralista. *Revista de la Pontificia Universidad Católica*, 57.
- ANDINA. (13 de Octubre de 2013). *Mas de 1500 quejas de discapacitados atendio CONADIS en el 2013*. Obtenido de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-mas-1500-quejas-discapacitados-atendio-conadis-2013-478205.aspx>
- Aragón Núñez, Claudia e Hidalgo Gstyr, Pamela (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano (Tesis de Maestría)* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias*, 2° ed. Perú: Palestra.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/doc/etiinlptcurso/LECTURAS-U1/Los%20Principios%20del%20Derecho%20del%20Trabajo%20-JAV.pdf>
- Aristizabal, K. R. (17 de Enero de 2021). *Los ajustes razonables: Estrategias de inclusion laboral para las personas con diversidad laboral en Colombia*. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/2856/3008>
- Blume Fortini, E. (2006). Planteamientos Constitucionales para la descentralización del Estado. *Academia de la Magistratura*, 96.
- Campos Torres, S. (2014). *Regímenes Laborales Especiales 2014*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Carrasco Díaz, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.

Cedrero Uceda L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*.

(Tesis de Doctorado). Universidad Complutense de Madrid.

Cendrero.L.A. (2017). *Universidad Complutense de Madrid* . Obtenido de Tesis Doctoral "La

discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral":

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>

Chimbote-UDALECH, U. L. (2003). La Constitución Peruana y el Derecho al Trabajo. *Drecho*

*Laboral Individual*, 7 y 8.

Claudia Aragon Nuñez y Pamela Hidalgo Gstyr. (2018). La cuota de empelo de personas con

discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano. *Repositorio Académico*

*UPC*, 27.

Congreso de la República. (16 de noviembre de 2002). Ley Orgánica de los Gobiernos

Regionales. Lima, Perú.

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

*de la Persona con Discapacidad*. Lima: Congreso de la República.

Constantino Caycho, Renato Antonio y Galicia Vidal, Saulo. (2016). *La configuración de los*

*ajustes razonables en materia laboral en el Perú*, Perú.

Contraloría General de la República. (2014). *Estudio del Proceso de descentralizacion en el*

*Perú*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Cortez, J. (2016). La promocion del acceso al empleo para personas con discapacidad. *Derecho*

*& Sociedad*, 6 - 7.

Danella Picardo y Rosa Quispe. (2017). Cartilla sobre los derechos laborales de la persona con

discapacidad. *CLÍNICA JURÍDICA EN DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS*

*DE LA PUCP*.

- Eguiguren Praeli, A. (13 de enero de 2017). De diez empresas formales, dos violan derechos laborales de trabajadores. (C. Beltrán, Entrevistador)
- Elescano Gaspar, Edmundo y Huatarongo Zuasnabar, Beder. (2016). *La empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED Huancayo 2015* (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Espinoza Espinoza, J. (2006). *Derechos de las Personas*. Perú: Rodhas.
- Fiamberti, E. C. (2007). *Los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Argentina: Eudeba.
- García Santana, P., & González López, F. (2012). *Derecho Laboral*. México: Suayed.
- García Toma, V. (2010). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Lima: ADRUS S.R.L.
- García Toma, V. (2013). *Los Derechos Fundamentales (2ª ed.)*. Perú: Adrus.
- Gispert, C. (1997). *Océno Uno Color Diccionario Enciclopédico*. España: Océano Grupo.
- Gonzalez Casanova, J. (1984). *Teroría del Estado y Derecho Constitucional, 3º ed.* Barcelona: Vicens - Vives.
- Gómez, R. G. (2018). La discapacidad desde los enfoques de derechos y capacidades y su relación con la salud pública. *Gerencia y Políticas de Salud*, 3-18.
- Guillermo Boza y Wilfredo Sanguineti. (2013). Perspectivas del Derecho Constitucional Laboral en el Siglo XXI. *Laborem: Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 31.
- Haro Carranza, J. E. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Perú: Ediciones Legales.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6º ed.* México: Mc Graw Hill.

Koepsell, D., & Ruiz Chávez, M. (2015). *Ética de la Investigación, Integridad Científica*.

México: CONBIOÉTICA.

Huamani Carrillo, Edilberto Demetrio. (2014). *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

Lengua, A. (2016). La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú. *Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP*.

Mendoza, L. R. (2012). *Derecho Laboral*. Ciudad de México: Red Tercer Milenio.

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables- MIMP -CONADIS. (Diciembre de 2017).  
Guía del trato adecuado a las personas con discapacidad. Lima, Perú: Editora Gráfica Peruana S.R.L.Tda.

MINSALUD, Ministerio de Salud. (29 de setiembre de 2017). *MINSALUD*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

Nájera Martínez , A. (2009). *Derecho Laboral*. La Paz: Ueslp.

Neves, M. J. (2006). Los Principios del Derecho del Trabajo. *Análisis laboral*, 18-19.

Núñez, J. C. (2011). *ROL DE LAS OREDIS EN EL PROCESO DE DESCENTRALIZACIÓN*.  
LIMA: MIMDES.

Ordenanza Regional n.º 09 - 2015 - GR. CAJ - CR, 09 (Gobierno Regional Cajamarca 01 de julio de 2015).

Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (1º ed electrónica)*.  
Heliasta.

Ossorio, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Buenos Aires:  
Heliasta S.R.L.

- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, núm 16, 398-401.
- Pacheco Espejel, A. A., & Cruz Estrada, M. C. (2006). *Metdologia Crítica de la Investigaciòn. Lògica, Procedimiento y Tènicas*. Mèxico: Compañia Editorial Continental.
- Pérez, M. &. (14 de Febrero de 2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto discapacidad en las ultimas cinco decadas. España.
- Pico, F. &. (Marzo de 2017). *Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusion d epersonas con discapacidad*. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182017000200189](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182017000200189)
- Piura, G. R. (2014). Plan Operativo Institucional 2014. *Gerencia Regional de Planeamiento, Presuepuestoy Acondicionamiento Territorial*, 4.
- PROPILI. (2008). La Inclusión de las Personas con Discapacidad. Sistematización de la Intervención de PROPOLI en Discapacidad: Lecciones Aprendidas y Recomendaciones para Futuras Intervenciones. *MIMDES*, 9.
- uiñones Infante, S. y. (8 de Abril de 2014). *Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/viewFile/13747/14371>
- Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2015). Pacto Internacional de Derechos Econòmicos, Sociales y Culturales.
- Renato Constantino y Saulo Galicia. (2016). LA configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas. *Red Iberoamericana de Expertos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 4.

República, C. d. (2016). *Plataforma Digital Unica del Estado Peruano*. Obtenido de <https://www.gob.pe/estado/gobiernos-regionales>

Rubio Correa, M. A. (2013). Principio de Igualdad. En *Interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional* (pág. 156). Lima: Fondo Editorial PUCP.

Salud, Organización mundial de la. (2017). *OMS*. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Sánchez Carlessi, H. (2008). *Investigación Acción*. Perú: Editorial Visión Universitaria.

STC EXP n.º05652-2007-PA/TC. (6 de Noviembre de 2008). *Sentencia del Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

Vílchez De los Ríos, A. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de INEI: [http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-1-millon-575-mil-personas-con-discapacidad/#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%2C%20del%20total,desocupados%20\(38%20mil%20210\).](http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-1-millon-575-mil-personas-con-discapacidad/#:~:text=En%20el%20Per%C3%BA%2C%20del%20total,desocupados%20(38%20mil%20210).)

Witker, J., & Larios, R. (1997). *Metodología Jurídica*. México: McGraw-Hill.

## ANEXOS

## **ANEXO n.º 01**

### **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS	
					TÉCNICA:	INSTRUMENTOS:
¿En qué medida el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales está cumpliendo con la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en el periodo de 2018 - 2020?	<b>GENERAL:</b>	El Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales respecto a la contratación laboral de personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973, en el periodo de 2018- 2020, no cumple con la cuota de empleo de personal con discapacidad.	<b>Variable independiente</b>	<b>Tipo básico</b>  <b>Alcance correlacional</b>  <b>Corte transversal</b>  <b>Enfoque cualitativo</b>	<b>Encuesta</b>	<b>Hoja de encuesta;</b> se realizará a las personas con discapacidad que trabajan en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales.
	Determinar el cumplimiento de la cuota de empleabilidad de las personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales en el periodo de 2018 – 2020.		Contratación laboral de personas con discapacidad según lo determinado por el numeral 1 del artículo 49 de la Ley n.º 29973.			
	<b>ESPECÍFICOS:</b>		<b>Variable dependiente</b>		<b>Entrevista</b>  <b>La guía de entrevista;</b> con la cual se recopilará información de las diferentes opiniones de los encargados de las áreas de Recursos Humanos de las Direcciones Sectoriales del Gobierno Regional, para luego establecer conceptos y posiciones respecto al tema en investigación	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar el número de personas con discapacidad que laboran en el Gobierno Regional de Cajamarca y en sus Direcciones Sectoriales.</li> <li>- Determinar si los tres niveles del Estado (MTYPE, OREDIS, OMAPED) fomentan el empleo de la persona con discapacidad en la ciudad de Cajamarca. Determinar si el Gobierno Regional de Cajamarca y sus Direcciones Sectoriales cumplen con los ajustes razonables en el centro laboral de las personas con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuota de empleo de persona con discapacidad.</li> <li>- Contratación laboral de personas con discapacidad por el Gobierno Regional de Cajamarca.</li> <li>- Contratación laboral de personas con discapacidad por las Direcciones Sectoriales del Gobierno Regional de Cajamarca.</li> </ul>					

## **ANEXO n.º 02**

### **GUÍA DE ENTREVISTA A JEFES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA Y SUS DIRECCIONES SECTORIALES**

La guía de la entrevista ha sido diseñada para obtener información de los representantes del Área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Cajamarca y de la Municipalidad Provincial de Cajamarca y está comprendida por las siguientes preguntas:

1. ¿Cuántas personas con discapacidad han sido contratadas en la Institución?

---

---

2. ¿Para qué tipo de perfil de puesto la Institución contrata personas con discapacidad?

---

---

3. ¿Considera que la Institución promueve y garantiza el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad? ¿De qué manera?

---

---

4. ¿Quién los asesora con respecto a la realización de los ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo?

---

5. ¿La Infraestructura de la Institución se ajusta a lo establecido en el Artículo 50 de la Ley n.º 29973?

---

---

### **ANEXO n.º 03**

ENCUESTA REALIZADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN EN  
EL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA Y SUS ÓRGANOS  
DESCONCENTRADOS

## SECCIÓN I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ENTREVISTADO

**SEXO:**

<input type="checkbox"/> MASCULINO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> FEMENINO	<input type="checkbox"/>
------------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	--------------------------

**EDAD:** (        ) años

**ESTADO CIVIL:**

- Soltero (        )  
 Casado (        )  
 Viudo (        )  
 Divorciado (        )

**GRADO DE INSTRUCCIÓN:**

- Ninguno  
 Primaria incompleta  
 Primaria Completa  
 Secundaria incompleta  
 Secundaria completa  
 Básica Especial  
 Superior no universitaria incompleta  
 Superior no universitaria completa  
 Superior Universitaria incompleta  
 Superior Universitaria Completa  
 Profesión

**TIPO DE DISCAPACIDAD**

- Física miembro superior  
 Física miembro inferior  
 Sensorial visual  
 Sensorial auditiva  
 Sensorial de lenguaje  
 Intelectual

## SECCIÓN II. DEL FOMENTO AL EMPLEO

1. ¿Cómo te enteraste de la oferta de empleo?
  - ( ) OMAPED
  - ( ) OREDIS
  - ( ) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
  - ( ) Por tu cuenta.
2. ¿Has sido convocado por alguna de las Instituciones del Estado para participar en Programas de Servicio de Empleo ¿Programa de formación laboral, programa de actualización, programas de colocación y empleo?
  - ( ) OMAPED
  - ( ) OREDIS
  - ( ) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
  - ( ) Otros
3. ¿La Institución donde laboras cuenta con infraestructura que se ajuste a facilitar el desplazamiento de las personas con discapacidad?
  - ( ) Se ajusta totalmente
  - ( ) Se ajusta parcialmente
  - ( ) No se ajusta
4. ¿Tu ingreso a la Institución motivó el compromiso del empleador a realizar los ajustes razonables acordes a tu discapacidad?
  - ( ) Totalmente comprometido
  - ( ) Parcialmente comprometido
  - ( ) Totalmente indiferente
  - ( ) Parcialmente indiferente
5. ¿El Jefe de Área realiza la distribución de horarios de acuerdo a tu discapacidad?
  - ( ) Siempre
  - ( ) Casi siempre
  - ( ) A veces
  - ( ) Nunca