

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROTEGIDOS POR LA LEY N° 29973 – LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA GENERADA POR LA COVID-19, DURANTE LOS PERIODOS 2020 – 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

**Abogada**

**Autora:**

Evelyn Nathali Briceño Fernandez

**Asesor:**

Dra. Tiana Marina Otiniano López  
<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Trujillo - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Marcos Alberto Suclupe Mendoza</b>	<b>10206537</b>
	Nombre y Apellido	N° DNI

Jurado 2	<b>Jose Carlos Espinoza Rangel</b>	<b>40463445</b>
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	<b>Claudia Katherine Reyes Cuba</b>	<b>45553342</b>
	Nombre y Apellidos	N° DNI

## **DEDICATORIA**

A Dios quien ha sido mi guía y fortaleza.

A ti Brayan, que hasta hoy no logro comprender porque te fuiste tan rápido de este mundo, nuestra historia apenas estaba comenzando y teníamos tantos planes, que hoy tendré que tratar de cumplir en memoria de los dos.

Gracias porque hasta en los momentos más difíciles, estuviste motivandome e impulsandome a ser una mejor persona y profesional. Sé que no estas en cuerpo, pero tu recuerdo vivirá siempre vivo en mi corazón. Te doy gracias por haberme hecho tan feliz y por haber formado parte de mi existencia.

Jamás olvides que te quiero.

A mis padres Juan y Gladis, por la confianza que siempre han depositado en mis desiciones y por su apoyo incondicional en todo lo que ha implicado mi proyecto de vida.

A mis ángeles Teófila y Rogelia, gracias por inculcar en mi un ejemplo de esfuerzo y coraje, cuyos consejos y palabras de vida hicieron de mí una mejor persona.

A mis hermanitos Diego y Anny, lo mejor que la vida me ha dado, tan increíbles y únicos, siendo el mejor ejemplo de trabajo duro y amor.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora, por su tiempo y dedicación durante este proceso.

A mis padres, por la vida y porque de su mano descubrí el mundo.

Espero poder ser como ellos algún día.

A mis hermanos, que día a día me demuestran que no podía haber tenido unos mejores.

A Brayán, por ser mi constante motivación.

A mi familia y amigos de toda la vida, por el ánimo y apoyo diario.

## TABLA DE CONTENIDOS

JURADO EVALUADOR .....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
TABLA DE CONTENIDOS .....	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
RESUMEN .....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	14
<i>1.2.1. Problema General</i> .....	14
<i>1.2.2. Problema Específico</i> .....	14
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	15
<i>1.3.1. Objetivo General</i> .....	15
<i>1.3.2. Objetivos Específicos</i> .....	15
1.4. HIPÓTESIS .....	15

1.4.1. <i>Hipótesis General</i> .....	15
1.4.2. <i>Hipótesis Especifica</i> .....	16
1.5. MATRIZ DE CATEGORIZACION .....	16
1.6. JUSTIFICACIÓN .....	17
1.7. MARCO TEORICO .....	18
1.7.1. <i>Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad</i> .....	18
1.7.2. <i>Derechos Fundamentales</i> .....	19
1.7.3. <i>Derechos Laborales</i> .....	20
1.7.4. <i>Derecho de acceso al trabajo</i> .....	22
1.7.5. <i>Derechos a percibir una remuneración equitativa y suficiente</i> .....	24
1.7.6. <i>Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación</i> .....	25
1.7.7. <i>Situación laboral de las personas con discapacidad en el contexto de la Covid-19</i> .....	28
1.8. ANTECEDENTES .....	31
1.8.1. <i>Antecedentes Internacionales</i> .....	31
1.8.2. <i>Antecedentes Nacionales</i> .....	35
CAPITULO II. METODOLOGÍA .....	43
2.1. Tipo de investigación .....	43
2.2. Diseño de investigación.....	43
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	44
2.3.1. <i>Técnica de recolección de datos</i> .....	44
2.3.2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i> .....	44

2.3.3. <i>Presupuesto Financiero</i> .....	44
2.3.4. <i>Cronograma de Actividades</i> .....	45
2.4. Análisis de datos .....	46
2.5. Aspectos Éticos .....	47
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	48
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	69
REFERENCIAS .....	76
ANEXO 01 .....	81
ANEXO 02 .....	83
ANEXO 03 .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de Categorización.....	16
<b>Tabla 2</b> Presupuesto.....	44
<b>Tabla 3</b> Cronograma .....	45
<b>Tabla 4</b> Consecuencias socioeconómicas de la Covid-19 desfavorables a las personas con discapacidad.....	49
<b>Tabla 5</b> Vulneración al derecho laboral a las personas con discapacidad en Municipalidades .....	52
<b>Tabla 6</b> Porcentaje y número de empresas que contrataron a personas con discapacidad - Informe del Ministerio del Trabajo, 2021 .....	53
<b>Tabla 7</b> Normas que hicieron mención a las personas con discapacidad en el Estado de Emergencia Sanitaria.....	59
<b>Tabla 8</b> Número de personas con discapacidad que realizan teletrabajo según sexo y ámbito geográfico, CONADIS 2020-2021 .....	61
<b>Tabla 9</b> Anexo N°1: Operacionalización de las categorías .....	81
<b>Tabla 10</b> Anexo N°2: Matriz de consistencia.....	83
<b>Tabla 11</b> Anexo N° 3: Guía de análisis documental.....	86

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Nivel de gravedad de discapacidad por porcentaje-CONADIS 2021 .....	50
<b>Figura 2</b> Porcentaje en motivos del fin de la relación laboral .....	54
<b>Figura 3</b> Porcentaje por percepción sobre las necesidades de trabajo y apoyo a la actividad económica de las personas con discapacidad en el marco de la crisis de la Covid-19.....	56
<b>Figura 4</b> Porcentaje por acciones de apoyo a las personas con discapacidades sin empleo en el contexto de la Covid-19, 2020-2021 .....	57
<b>Figura 5</b> Porcentaje de las personas con discapacidades que sienten que viven igual, mejor o peor en su situación laboral en la Covid-19 .....	64

## RESUMEN

Este estudio sostiene como objeto identificar si se han trasgredido derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad, en el contexto de la pandemia por la Covid-19, durante el período 2020-2021. En cuanto a la metodología es una investigación con enfoque cualitativo, de tipo básica, con aplicación lógica inductiva y de diseño no experimental en razón de que no se manipularon las variables. Con los resultados obtenidos, se ha determinado que sí existió derechos laborales vulnerados de las personas que presentan discapacidad en Emergencia Sanitaria Nacional, dándose despidos arbitrarios e injustificados en contra de este sector vulnerable, además, de falta de adopción de medidas de redes de apoyo social a los mismos. Al final, se concluye que con la falta de observancia de la LGPD se vulneran derechos laborales pertenecientes a dicho sector poblacional, más aún cuando al ser un grupo de riesgo no realizan trabajo remoto.

**PALABRAS CLAVE:** Personas con discapacidad, derechos fundamentales, derecho laboral, dignidad humana, inclusión laboral, Covid-19

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Evidentemente el progreso (así también, la regresión) en materia de salvaguarda y amparo de derechos y garantías de personas con discapacidades continúa siendo un tema de gran auge en el Perú que, incluso, ha obtenido gran asimilación en el hemisferio. Uno de los puntos de preocupación viene dado porque este grupo de la población ha sido expuesto a una considerable exclusión en la dinámica laboral, observándose ello en el terreno público y privado, pese a los innumerables esmeros en el entorno legislativo, político, administrativo y económico.

A nivel internacional, se pudo identificar el siguiente escenario, de acuerdo con Fresneda (2021), la llegada de la COVID-19 asestó un gran golpe al grupo de discapacitados, que vio cómo su población disminuyó un 32 % en 2020 después de siete años de mayor interrupción. La inclusión de puestos de trabajo ya era uno de los temas pendientes de empresas y gobiernos antes de la pandemia, pero tras la crisis esta sección de la sociedad se le fueron cerrando las puertas. Las personas con discapacidades se aferran a la educación como salida a esta situación; pero se dan cuenta de que en muchos casos no es suficiente y que el camino aún es muy extenso e incierto para afrontar el problema del desempleo.

A juzgar por las cifras del Observatorio de la Discapacidad y el Mercado Laboral (ODISMET), en 2020 han desaparecido más de 100.000 puestos de trabajo y las firmas de contratos se han reducido a 248.500. De esa forma, el coordinador del observatorio, Luis Enrique Cuévez, ha explicado a Radiotelevisión Española (RTVE) que la crisis de

la COVID-19 es un "golpe" para los discapacitados, que de por sí ya son parte de la población vulnerable, sumado a ello es un sector donde los estereotipos son acentuados y representa uno de los principales obstáculos para la búsqueda de empleo.

En la actualidad peruana, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2021) indica que el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (RNPCD) constituye un registro de índole administrativo que recopila, produce y esquematiza datos sobre las personas con discapacidades establecidos por la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. En términos de registros totales, desde su operación en el 2000 hasta el 31 de octubre de 2021, hay 341,820 registros en el RNPCD. Sin embargo, al momento de excluir los registros de las personas que han fallecido, los retiros voluntarios y nulidades se observó que el número de personas con discapacidad registradas llegó a 320.433 personas. De este grupo, 186.586 (58,2 %) son hombres y 133.847 (41,8 %) mujeres respectivamente.

Tal es así que la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad (ENEDIS) 2012, consideró 1.575.402 personas que cuentan con alguna discapacidad en la nación, es decir, el 20,3 % de esta cantidad está registrada en el RNPCD, la cual muestra una abertura de aceptación del 79,7 %. De igual manera, los Censos Nacionales de 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas, consideró que en toda la nación peruana había 3.209261 (10,3 %) personas con discapacidad. De este grupo, 1.820304 (11,5 %) son mujeres y 1.388957 (9,0 %) hombres respectivamente.

Según la distribución territorial de la población con alguna discapacidad, se sabe que la provincia de Lima obtuvo un mayor porcentaje (31, 2 %) de personas discapacitadas.

Por otro lado, el departamento que cuenta con menor número de suscriptores es Madre de Dios, contando con 1527 personas representadas por el 0,5 % de la población del país. En cuanto a limitaciones, hay 161.800 (50,5 %) con discapacidad severa, 113.758

(equivalente al 35,5 %) que tiene discapacidad moderada, 43.551 (equivalente al 13,6 %) presenta discapacidad leve y, por último, 1.324 (0,4 %) no registraron el nivel de gravedad.

Conforme con la Nota Informativa del Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (2021), alrededor de 3,200,000 habitantes presentan una modalidad de discapacidad en el Perú, alrededor de 1.3 millones pueden trabajar; sin embargo, solo el 10 % de los empleados, es decir, 1,2 millones de personas con discapacidad se hallan sin empleo, una cifra realmente preocupante y muestra una gran tendencia social. De más de 3,2 millones de seres humanos que cuentan con alguna clase de discapacidad en la nación, alrededor de 1,3 millones pueden trabajar; no obstante, solo el 10 % se encuentra empleado, esto significa que 1.200.000 personas con discapacidad están sin trabajo, que es una cifra realmente alarmante y, por ende, muestra enormes divisiones sociales.

Adicionalmente, la discriminación de carácter estructural y el impacto de esta pandemia a nivel sanitario y económico ha aumentado los obstáculos de comportamientos físicos, culturales y legales que deben enfrentar estas personas. Por ello, desde el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), se invita a todas las organizaciones a buscar en el marco de la normativa aplicable, acciones que generen el impulso de la inclusión profesional de personas con discapacidades, como los criterios recibidos para las solicitudes de remoción de reclamos contenidos de discriminación, la alineación de convocatorias y los sitios de trabajo en relación con los discapacitados del Ministerio de Trabajo y el promover el trabajo mediante las plataformas de CONADIS para mayor difusión en fórmulas de mayor accesibilidad, y demás medios para brindar mayores oportunidades a personas que poseen discapacidad.

Finalmente, mediante la investigación se intenta dejar sentado si durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se han vulnerado los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley

N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad, asimismo identificar la existencia de algún proceso de resguardo y castigo frente al incumplimiento de esta normativa en el terreno público y privado.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se han vulnerado los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad?

### **1.2.2. Problema Específico**

- ¿Cuáles son los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad (Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad) vulnerados durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021?
- ¿Ha existido algún procedimiento de protección y sanción frente a la vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Identificar si durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se han vulnerado los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad (Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad) vulnerados durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021.
- Establecer el o los procedimientos de protección y sanción que se han dado frente a la vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021.

### **1.4. HIPÓTESIS**

#### **1.4.1. Hipótesis General**

- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, ha existido vulneración de los derechos laborales fundamentales

de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

### 1.4.2. Hipótesis Específica

- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de acceso al trabajo de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.
- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.
- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

## 1.5. MATRIZ DE CATEGORIZACION

**Tabla 1**

Matriz de Categorización

<b>CATEGORÍA PRINCIPAL</b>	
La vulneración de los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante periodos 2020 – 2021.	
<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>DIMENSIONES</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 45 (Ley N° 29973)</li> <li>• Reglamento - Ley N°29973</li> <li>• Artículo 53 – Artículo 56</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos Laborales Fundamentales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho al trabajo</li> <li>• Derecho de percibir una remuneración equitativa y suficiente</li> <li>• Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medidas laborales de contención a la pandemia de la Covid-19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer horarios escalonados para el ingreso y salida del centro de trabajo</li> <li>• Realizar teletrabajo</li> <li>• Reuniones de trabajo virtuales</li> <li>• Evitar las exposiciones de personas ubicadas en grupos de riesgo como las personas con discapacidad</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración Propia

## 1.6. JUSTIFICACIÓN

El estudio mantiene su justificación y posee relevancia de índole práctica al ser muy trascendental para la sociedad, dado que se convierte en un aporte a la transformación de la legislación así como al mejoramiento del sistema de salvaguarda de los derechos laborales fundamentales, teniendo un fin: el contribuir con la tutela y resguardo de las personas con discapacidades, simultáneamente conseguir que las empresas y la administración pública, implementen políticas internas que fortalezcan el acceso al trabajo este sector poblacional, más en contexto de pandemia de la Covid-19, durante los periodos 2020-2021. En ese marco, la investigación ha sido realizado acorde con la sublínea de investigación perteneciente a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de nombre “Sociedad, conflicto y tutela jurisdiccional”, de la línea de investigación “Salud pública y poblaciones vulnerables”. De igual forma, encuentra su justificación y relevancia teórica al indicar precisamente los defectos y límites que posee la actual regulación normativa sobre derechos del trabajo de la persona con discapacidad, y al expandir los criterios doctrinarios

que abarcan los derechos fundamentales, con relación a los principios fundamentales del derecho de trabajo; agregando un gran valor académico a la doctrina nacional.

## **1.7. MARCO TEORICO**

### **1.7.1. Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad**

La Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad constituye un instrumento internacional que sitúa la discapacidad al nivel de los derechos humanos, por lo que las políticas públicas adoptadas por las naciones deben asegurar las garantías a personas con discapacidades, mediante la realización, ajustes y modificaciones para asegurar su plena colaboración en todos los escenarios de la vida en comunidad.

Conforme a la R.M. N° 245-2018-MIMP (2018), describe al artículo 9 de la Convención mencionada establece que las personas que cuentan con discapacidades, con la finalidad que puedan vivir de manera independiente y participen de forma completa en los diversos acápites de la vida, son los estados los que deben tomar las medidas pertinentes para garantizar su accesibilidad, con razón a la igualdad de acceso por parte de estas personas en términos de oportunidades con los demás ciudadanos, su ambiente y desplazamiento, la transparencia de la información y de las comunicaciones, en los que se incluyen los sistemas y tecnologías pertenecientes a estos, así como instalaciones y servicios que se hallen abiertos al público o para ser usado de tal forma, incluyendo zonas urbanas y rurales.

En contraste con ello, el artículo 7 de la Constitución peruana refleja que la persona que no pueda cuidarse a sí misma por una discapacidad de índole físico o intelectual posee el derecho a la protección de su dignidad, y con ello, un sistema de salvaguarda, cuidado, recuperación y también defensa. A este respecto, el Estado se encuentra en el deber de

instaurar medidas idóneas para mitigar los defectos de naturaleza estructural y otorgar un trato preferencial y adecuado acorde con los derechos de personas que presentan discapacidad, para asegurar y promover su asistencia completa en sociedad bajo condiciones iguales a las personas discapacitadas y resguardando la no discriminación.

### **1.7.2. Derechos Fundamentales**

De acuerdo con Batista (2018), el resguardo de los “derechos humanos” está reservada dentro de estados internamente a través de declaraciones de derechos fundamentales. Una vez codificados los derechos humanos, obtienen una doble esfera de protección. En otras palabras, los derechos humanos han sido reconocidos con éxito en las constituciones. Sin embargo, los derechos se extendieron hasta ahora reconocidos a los individuos, en función de su relación como ciudadanos de un estado. Esto sucedió a inicios del siglo XX, con el llamado "constitucionalismo social" donde los derechos de carácter económicos, culturales y sociales fueron reconocidos como derechos constitucionales. En el siglo XXI, esta idea ha persistido. Sin embargo, con el reconocimiento del estado de derecho, el alcance de los derechos se amplió sobre la base de las relaciones humanas como un miembro de pleno derecho en una determinada sociedad.

Por el contrario, los derechos fundamentales están acopiados en nuestra Carta Magna y se proveen garantías legales reconocidas con el objetivo fundamental de brindarles protección. Por lo tanto, estos derechos humanos describen la libertad y la igualdad en determinados ámbitos de la vida, que debe garantizarse a hombres y mujeres, indistintamente del reconocimiento y protección efectivos de las normas legales en un sistema particular. Al mismo tiempo, los derechos fundamentales son garantía de libertad e igualdad en particulares espacios de la vida humana; empero, de acuerdo con condiciones determinadas en un orden normativo particular. Los derechos fundamentales se refieren a áreas de vital

importancia en períodos históricos y culturales en los que el hombre ha trascendido el estatus constitucional, con el fin de asegurar el desarrollo de las libertades individuales. Así, han ganado mucho espacio a través de su efectiva expresión jurídica; principalmente en constituciones.

El diseño más popular de la actualidad lo ofrece Ferrajoli. Para este autor, los derechos fundamentales son derechos subordinados que corresponden a todo ser humano cuando se le otorga la condición de ser humano o ciudadano. En este sentido, los derechos del sujeto significan cualquier expectativa, positiva o negativa, asociada a un sujeto con un estándar legal. Según el estatuto, la condición de persona, consagrada en una norma jurídica, es una presunción sobre su capacidad para resistir la situación y / o el autor del acto realizado de conformidad con la normativa. Según esta definición, todos los derechos humanos son fundamentales. Por lo tanto, se puede decir que los derechos humanos no constituyen un sistema cerrado, sino que existen dentro del ordenamiento jurídico independientemente de su base filosófica o ideológica.

### **1.7.3. Derechos Laborales**

Conforme a Patlan (2015) refiere que los derechos fundamentales en el lugar de trabajo identifican a la persona como su único titular, mediante el resguardo de su dignidad y mediante la satisfacción de sus necesidades mínimas y necesarias en dicho lugar. Los derechos humanos de los trabajadores constituyen derechos básicos y organizados en la superestructura de la norma constitucional e internacional. Este sector de derechos se categoriza en ser específicos e indefinidos.

La primera es que estos derechos están incluidos en el sistema legal laboral y se tratan específicamente para los empleados. Por otro lado, los derechos indefinidos no existen en los sistemas legales laborales y pueden ser reglas subjetivas e inherentes que los rijan en

todos los ámbitos de la vida. De acuerdo con Colmenares (2011) dice que con esta clasificación se amplía el alcance de los derechos laborales porque el trabajador se beneficia no solo los relacionados con el trabajo sino también de los que le son inherentes como trabajador. La forma de ser persona y ciudadano, que ha dado lugar a nuevos derechos como la protección y seguridad frente al acoso psicológico, el acoso sexual y demás variantes en las que se da la discriminación.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017) explica que los derechos humanos en el lugar de trabajo son una combinación de dos conceptos más amplios, derechos humanos y legislación laboral. Ofrecer trabajo significa una o más personas que dedican algún aspecto de su libertad y esfuerzo a transformar un campo real, crear o producir bienes o brindar un servicio. En cuanto a los conceptos de libertad y derechos laborales, Mario de la Cueva señaló que estos derechos, por medio de su inclusión de los derechos humanos individuales y los de índole social de los trabajadores, tienen un objetivo: garantizar la máxima libertad del trabajador durante el rendimiento del puesto laboral y puede constituir un “capítulo introductorio de la legislación laboral”.

Citando a Alfredo Sánchez Alvarado, estos configuran un conjunto tanto de principios como de normas que organizan de forma individual y colectiva el trato que se da entre empleadores y trabajadores por medio de la intervención estatal con la finalidad de objeto de preservar y amparar a toda persona que se encuentre prestando trabajo subordinadamente, y garantizarle condiciones mínimas y dignas, que por su calidad humana le es dado para que pueda conseguir y alcanzar su camino (p.26).

#### **1.7.4. Derecho de acceso al trabajo**

Guerra et al. (2016) señalan que la accesibilidad laboral a personas que presentan alguna discapacidad es fundamental, en razón a que se circunscribe como una garantía de orden constitucional a través de la connotación de tratados internacionales que prevén y regulan derechos a este círculo de personas para ser incluidos en derechos y más aún en materia laboral. En ese sentido, se comenta que es una constante difícil el acceso al trabajo para este sector, pues la aparición de barreras como la exclusión y discriminación contra estas personas, se concentra en su mayoría con compañías que no respetan la cuota laboral para este sector de la sociedad.

Así pues, la tecnología es importante, sobre todo cuando en un contexto pandémico, el teletrabajo cobró mayor envergadura para ser instaurado por los empleadores, brindándose un incremento de oportunidad de trabajo a la gente que presente discapacidad, toda vez que se eliminan factores de exclusión como el ámbito geográfico, urbanístico y de salud, al ser estas personas un grupo de riesgo.

Es imprescindible también que cuando una persona con discapacidad sea contratada por un empleador, sin considerar los factores de clima y cultura organizacional, el comportamiento individual y colectivo de sus compañeros de trabajo en ocasiones se establece como que no son lo más adecuados frente a la percepción que tenía de dicho empleo la persona con discapacidad, de tal manera que puede sentirse excluida, sin la suficiente motivación para el desempeño de sus laborales e igualmente porque se cae en una revictimización que es constante en sí.

Conforme a la Defensoría del Pueblo de Colombia (2005) la accesibilidad está determinada por la necesidad de todos de acceder al mercado laboral. En este sentido, el Estado ostenta el deber de garantizar iguales oportunidades para que todos tengan acceso al

trabajo. Como ocurre con otros derechos, como los económicos, culturales y sociales, el componente de accesibilidad en el lugar de trabajo consta de al menos tres dimensiones, a saber: no discriminación; acceso físico y geográfico y acceso a la información.

### **No discriminación**

Frente a la posibilidad de obtener empleo para quienes se benefician de una protección especial, entre ellos, las mujeres, se pronuncia la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, la cual establece que el Estado está obligado a implementar medidas que sean suficientes para efectivizar la erradicación de la discriminación que surge en agravio de la mujer en el ámbito laboral, para resguardar su derecho al trabajo e incluso aplicar semejantes criterios de selección en el ámbito del empleo, en paridad de condiciones. Por otro lado, el artículo 6 del Protocolo de San Salvador dispone la prescripción de implementar y promover programas que contribuyan al adecuado cuidado familiar para brindar una oportunidad efectiva a las mujeres para el ejercicio de su derecho al trabajo.

### **Accesibilidad física y geográfica**

El derecho al trabajo es fundamental para la vida digna de todos, por tanto, el Gobierno debe tomar las medidas para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso al trabajo. Este componente es particularmente importante para las personas con discapacidades, quienes pueden encontrar limitados sus derechos al trabajo debido al acceso limitado. Las disposiciones del Convenio núm. 159 de la OIT acerca de la rehabilitación en materia profesional y laboral de personas que presentan discapacidad, así como la Observación General núm. 5, tienen el objeto de garantizar el colmado impacto de la inclusión para todos en el lugar de trabajo y por tanto en la sociedad.

### **Accesibilidad a la información**

La accesibilidad de la información incluye el derecho de todos a saber cómo acceder e informar sobre el trabajo. También incluye garantizar que los trabajadores estén plenamente informados sobre sus derechos y los riesgos para su salud que puede enfrentar su trabajo. El Convenio N° 88 de la OIT sobre la regulación de los servicios de empleo establece que los Estados están obligados a tomar medidas para recolectar y esquematizar toda la información que está en disponibilidad acerca de las condiciones del mercado laboral, que debe ser ampliamente difundida.

Ante ello, se comenta que en palabras de Fabián et al. (2020) las personas que presentan discapacidad se ven enfrentadas a escenarios de apartamiento y de barreras discriminativas, en lo cual el desarrollo de su calidad de vida cada vez más se deteriora, sobre todo cuando no hay paridad de oportunidades para acceder a un empleo, de tal forma que su inserción en el ámbito laboral es marginada. Esto se debe con frecuencia a que los estados no han orientado sus políticas en resguardo de este sector vulnerable y mucho menos han procurado crear sensibilidad social en las empresas para su contratación, de tal modo, estos impactos sociales innecesarios y esperados deben ser superados entendiendo las desventajas que padecen en su inserción laboral, al igual que en el mantenerse en el puesto laboral durante el tiempo. Necesariamente, la adopción de un enfoque social e inclusivo las ayudará a concentrar y ejercer de una mejor manera sus derechos en las distintas labores que desempeñen.

#### **1.7.5. Derechos a percibir una remuneración equitativa y suficiente**

De acuerdo con el Tribunal Constitucional del Perú (2012), ha referido con relación a la remuneración equitativa, que esta refleja que no se pueda ser objeto de conductas o actos diferenciados de carácter arbitrario que pretendan ser amparados en causas que se encuentran prohibidas, sean considerados discriminatorios, acorde con el artículo 2.2. de la Constitución

(fundamento 2.2). Asimismo, precisa respecto a la remuneración suficiente que, al ser este elemento del contenido inquebrantable de un derecho fundamental como lo es la remuneración, conforme al artículo 24 de nuestra Carta Magna, involucra de la misma manera hacer ajustes a su *quantum* en un criterio imperceptible que puede ser por mediación del gobierno o a través de la autonomía colectiva, de tal manera que no se genere un peligro para la vida o incluso la dignidad (fundamento 29).

#### **1.7.5.1. Enfoque social inclusivo para las personas con discapacidad**

Gómez et al. (2020) señalan que es importante que los estados promuevan estrategias de sensibilización social para que exista una plena incorporación y respeto de los derechos de personas que presentan discapacidad. Así, en el marco de sus derechos humanos, igualmente con los derechos laborales reconocidos, se tenga por cuenta siempre el establecer que sus capacidades desde un enfoque social no se vean menoscabadas, sino por el contrario, tenga la vigencia del reconocimiento como garantía de los derechos, en lo cual desde los convenios internacionales y la Constitución Política le han conferido a este sector vulnerable de la sociedad.

Asimismo, Velarde-Talleri et al. (2018) comenta que se debe tomar con seriedad el alcance y dimensión de la discapacidad como fenómeno, pues ha exhibido ausencia en consideración por los gobiernos en distintas naciones. En ese sentido, se advierte que en los lugares donde el índice de discapacidad es mayor, el soporte del gobierno es menor. Ordinariamente este soporte proviene de organizaciones a nivel internación (ONG's) vinculadas en mayor magnitud con esta finalidad.

#### **1.7.6. Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación.**

Acorde con Ermida (2021) explica que la igualdad y la no discriminación no son lo mismo. El primero es el más importante, incluido el principio de no discriminación. De ahí

se deriva la personificación, como una revelación de la igualdad. Así, la igualdad de género y por correspondencia, el derecho a no ser discriminado forma parte de su tipología. Es una prohibición en el escenario de la igualdad. Por lo cual, con el fin de lograr ello, debemos comenzar por la no discriminación.

Pues bien, este configura el resultado final de la igualdad y un peldaño corto en el sendero hacia ella. Pero hay otra diferencia fundamental. En el campo específico del derecho laboral, la igualdad opera verticalmente (al reducir la brecha entre capital y trabajo), mientras que la no discriminación opera horizontalmente, asegurando que los trabajadores más débiles o más vulnerables (o más) no resulten lesionados.

No obstante, Stang (2011) refiere que este sector debe tener paridad de posibilidades desde la garantía efectiva que les brinde el estado, siendo necesariamente a través del principio de igualdad, que los individuos no sean objeto de discriminación, más aún en el ámbito laboral, se debe procurar superar las diferencias individuales de cada persona en concreto, de tal modo que, en consideración de sus privaciones, y dentro de cualquier contorno de su vida, tenga independientemente consigo un ámbito pleno para desarrollarse lo más posible.

Por su parte, Bernal et al. (2021) señalan que la dificultad principal de la persona con discapacidad no está presente en el propio individuo, al contrario, se encuentra en la sociedad que aún mantiene barreras y estructuras limitadas donde operan comportamientos, prácticas y concesiones de índole discriminatorio. En definitiva, la discapacidad únicamente es un concepto social.

De tal modo, verificándose que lo que convierte en particular a la proscripción de discriminación delante del principio general de igualdad, lo constituye su naturaleza jurídica que lo define como el mecanismo principal para dar lugar a una estructura que identifica a

las situaciones como propias, donde no debe operar la persecución de las personas con discapacidad en razón de sus condiciones, sino al contrario, que sea expresado como una plena realización de las libertades elementales, un proceder acorde a la dignidad del individuo y a los derechos que le son congénitos.

Así pues, Velandia et al. (2021) comenta que las personas que presentan discapacidad deben ser incluidas en todo momento en las acciones concretas del estado, de tal manera que toda vulneración de derechos o barreras de discriminación sea sancionada por los poderes públicos del estado. Esto, porque acciones políticas deben ir marcadas hacia una estrategia pública previsional, de trato, recuperación e integración, para que les puedan facilitar cuidado especializado con base en sus requerimientos y los resguardarán sustancialmente para el goce de los derechos que son concedidos a todos los miembros de la población.

Esfuerzos no discriminatorios para desalentar a los trabajadores de “Clase A” y “Clase B”, pero no cuestionen el hecho de que los empleadores sean de “Tipo A” y los trabajadores sean de “Tipo B”. El objetivo de la no discriminación no es la igualdad entre el capital y el trabajo, sino la eliminación de las disparidades irracionales entre los trabajadores, en un mundo intrínsecamente desigual, en el mundo débil.

La no discriminación opera solo dentro de la clase trabajadora, a través de industrias, divisiones o "pequeños grupos" de trabajadores. Al mismo tiempo, el principio de igualdad opera dentro de la división más alta del derecho laboral: el principio existente entre capital y trabajo, entre empleadores y trabajadores. Como se ha enfatizado, la igualdad material o compensación por la desigualdad o la igualdad es la gran innovación o peculiaridad del derecho laboral: la igualdad establecida no es un axioma ni un punto de partida, es igual como objetivo o meta.

Por consiguiente, es importante que el estado tenga consigo la implementación de un régimen de amparo integral de personas que presentan discapacidad, propenso a facilitarles atención de tipo médica, seguridad social, formación educacional, restablecimiento integral y encajamiento en la sociedad y en el trabajo, facultando reivindicarlos por la mengua que su discapacidad ha originado, otorgándoles una oportunidad en razón de su esmero (Forcada, 2015).

### **1.7.7. Situación laboral de las personas con discapacidad en el contexto de la Covid-19**

Pacsi et al. (2022) señalan que en el contexto de la Covid-19 se profundizaron aún más las limitaciones que impiden y discriminan a personas que presentan discapacidades para acceder al trabajo, vulnerándose así derechos fundamentales, más aún en el aspecto laboral. En ese sentido, en Latinoamérica el panorama laboral actual para estas personas en un contexto de pandemia responde a los prejuicios que existen en la sociedad, de tal modo, acorde con el Fondo de Población de las Naciones Unidas se repara que el 77 % de personas con discapacidades se localizan lejos del mercado del trabajo.

De hecho, las empresas aún en el contexto de la Covid-19 no han colocado en mayor observación la oferta y demanda para conceder un trabajo de las personas que cuentan con alguna discapacidad, de manera que la contratación y procedimiento de selección de personal aún se encuentra por debajo de ser accesible en derechos y garantía para este grupo etario. Así pues, la promoción del acceso al empleo para estas personas requiere ser abordado en torno a un acceso fácil y oportuno para la inserción de estas personas, toda vez que el tratamiento legal y de reconocimiento de derechos, en especial en laboral, pueda establecer la igualdad en posibilidades para los trabajadores con discapacidad.

Asimismo, Benavides et al. (2021) refiere que la situación de la pandemia ha generado un profundo impacto desde el aspecto emocional hasta el laboral a las personas con mayor vulnerabilidad, entre ellas, personas con discapacidades, debido a que la vulneración y exclusión a este grupo poblacional es constante a lo largo del tiempo, pero en la pandemia se acrecentó más, teniendo en cuenta la equidad e inclusión a estas personas posibilitan el acceder y garantizar sus derechos, además, la situación de vulnerabilidad por la que atraviesan deben ser sancionadas por el estado, en su rol de garante de reconocer y emplear apoyo social a este sector poblacional.

Para Valle (2020) las personas que cuentan con discapacidad siempre fueron sujeto de situaciones de segregación, sobre todo muy a menudo ignoradas por el estado, más aún cuando hablamos de situaciones de crisis sociales y sanitarias como en el actual contexto. Así pues, una de las barreras limitantes que les resulta difícil de superar son el acceder a la información y a la contratación, de estar permanentemente en un empleo. No obstante, igual es imprescindible que desde las diversas instituciones y sectores de la sociedad mitigar los efectos negativos de discriminación laboral a estas personas.

Por consiguiente, agrupaciones representativas de personas con discapacidad son las invocadas a establecer propuestas normativas innovadoras y acorde a la realidad social que hoy se vive en el contexto de la Covid-19, así como también el hacer valer y respetar los derechos fundamentales, sobre todo en el aspecto laboral. Precisamente, se requiere que en el entorno laboral de estas personas en el contexto de pandemia se les dote de mayores actividades de emprendimiento y de trabajo para puedan brindar un servicio a la sociedad y el poder continuar garantizando la asistencia social a este grupo social.

Por eso, una de las exigencias primordiales de este grupo es ser reconocido como el grupo poblacional que también puede ejercer sus libertades en paridad de condiciones y de

oportunidad igual que los demás. Frente a ello, los estados son invocados a adoptar medidas sociales, jurídicas y de garantía para asegurarle un acceso al empleo a este grupo social, toda vez que con la problemática de la pandemia agrava más la vulnerabilidad de estas personas, ocasionando que no haya una inclusión efectiva ni mucho menos en la participación activa para tener un acceso digno y constante al trabajo.

Paz-Maldonado y Silva-Peña (2021) refieren que la inclusión en el sector trabajo de este grupo en el escenario pandémico, tanto en terreno privativo como en el público, se han puesto barreras de limitación a este sector, sin tomar en cuenta las capacidades y desarrollo que tienen estas personas para desempeñar sus funciones laborales. En tal sentido, esto ha llevado a una responsabilidad social y laboral desde las empresas y el estado en procurar facilitar y establecer más puestos de trabajo con inclusión social, con ambientes mucho más accesibles y equipos de trabajo más acorde al puesto de desempeño.

Así pues, en leyes nacionales de América Latina, en su mayoría, se observa la poca precisión y prontitud en establecer protección de derechos de índole laboral para personas con discapacidades, aún en este contexto de la Covid-19. De tal manera, la relación jurídica laboral con las personas con discapacidad se debe basar en entender que esas personas están buscando un empleo, pese a sus discapacidades, que las procure insertar e incluir sin discriminación en una actividad laboral.

Precisamente, en una posición de fragilidad social en la que se hallan estas personas genera el deber asumir el desarrollo de normativa legal que regule en el tópico de derechos laborales las condiciones seguras y dignas de estas personas, en concordancia con las normas no nacionales sobre derechos humanos, entre las cuales, la Declaración Universal de Derechos Humanos (remarcando las condiciones equitativas entre seres humanos para

acceder a un empleo), así también con el acuerdo internacional de la OIT en sus convenios para impulsar la igualdad en el ingreso al espacio laboral.

## **1.8. ANTECEDENTES**

### **1.8.1. Antecedentes Internacionales**

Luna y Montes (2017) en el trabajo de investigación: *“Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: call centers”*, sustentado en la Universidad de Externado de Colombia, se estableció como objetivo general tomar conocimiento de los criterios que favorecen a la conceptualización y progreso de decisiones de empresas que generan facilitación en el empleo de estas personas, con la finalidad de presentar resultados que puedan aportar al concepto y mejoramiento de estas decisiones que faciliten acceder a un empleo por parte de estas personas, se concluyó lo siguiente:

En concordancia con lo mencionado, resulta plausible deducir que separadamente de la falta de conocimiento que tienen las organizaciones hacia este tópico de empleabilidad, todavía hay opiniones preconcebidas de forma negativa y estigmatización hacia la inclusión sociolaboral a Pecd.

Por tanto, es necesario permitir nuevos mecanismos para entender un modelo que integre las etapas de aprendizaje para lograr un trabajo formal unificado, es decir, un programa completo, implementado en fases y tentativamente hasta un horario determinado. Ahora, en el análisis de políticas de integración laboral que se da en Colombia y su respectiva incorporación en el entorno de las empresas, constituye un real interés por parte de grupos de empresas (470 según el Pacto Mundial de Colombia) de añadirse al inicio de políticas en materia de responsabilidad social, conforme lo indica el grupo de empresas afín a la

iniciativa Pacto Mundial, mediante la facilitación a la formación e incorporación de programas de integración profesional como la asociación de Pecd con sus empresas.

La empresa analizada en este estudio, si bien no demostró un cumplimiento formal del Pacto Mundial, también demostró interés en el desarrollo de políticas claras de RSE a través de propias iniciativas participativas como la EFR. Con respecto a la vinculación y las ventajas entre la RSE y las políticas de inserción laboral para personas que cuentan o presentan discapacidad física, se puede apreciar claramente en los siguientes descubrimientos: Al aplicar la herramienta, la igualdad de oportunidades, así como la participación social responsable simbolizan el beneficio de la organización política contra la contratación de Pecd.

Parra y Robles (2018), en el trabajo de investigación denominado: *“Derechos del trabajo de las personas con discapacidad física en Santa Marta – Caso de Estudio: Contratación en las Entidades Públicas”*, se estableció como objeto: sentar bases para la prevención y erradicación de la discriminación a este grupo poblacional en las organizaciones, observándose en determinadas instituciones de naturaleza pública pertenecientes a la región Santa Marta, extrayéndose las siguientes conclusiones:

Finalmente, en relación a un examen del contenido del empleo realizado en las instalaciones de raigambre pública de esta localidad para personas que presentan discapacidad física, posterior a la recopilación de datos relevantes, uno de ellos encontró que la contratación de trabajadores con discapacidad en Colombia es regida por los derechos fundamentales contenidos en su Constitución, el amparo establecido para los trabajadores, de igual forma, las normas y reglas laborales, son las aplicables a lo que es la Administración Pública. De hecho, lo que se denomina inclusión está ligada a la construcción de una población diferenciada, en el que se priorice la democracia, el respeto y la tolerancia. En

particular, existe un conjunto de presupuestos que deben acatar los empleadores estatales como la verificación de la discapacidad y el tratamiento de restricciones en temas relacionados, así como especificar los beneficios de la jornada laboral y los salarios que se les paga como prima.

Mayorga (2018) en el trabajo de investigación denominado: *“La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile”*, sustentado en la Universidad de Chile, se estableció como objetivo general el profundizar respecto a las demandas de la gente con condición de discapacidad intelectual dado que consideraron el abordaje de los desafíos en el tópico de inclusión, se concluyó lo siguiente:

Los lugares que han generado sistemas de incorporación de la fuerza laboral en su legislación tienen partes en común que facilitan la orientación sobre el sendero que nuestra nación debe tomar. A partir de un análisis de las leyes de Ecuador, España y Perú, afirmamos que estos definen sistemáticamente un montón de medidas para fomentar la inclusión profesional de personas con discapacidades. No son medidas independientes, sino sistemas que constan de mecanismos complementarios. Además, establece obligaciones con diversos segmentos de la sociedad e impone sanciones por incumplimiento de las mismas.

La Ley española reconoce que la forma de construir un sistema de integración profesional es un proceso de desarrollo continuo, creado por el atrevimiento en crear mecanismos y corregir deficiencias que estas cosas no pueden tener. España inició su camino con la creación de cupos de reserva en 1982, medida que luego fue complementada con una serie de otras normativas, elementos esenciales de lo que actualmente se conoce sistema de integración ocupacional. Chile debería tomar en cuenta el derecho comparado a efectos de la creación de un sistema capacitado para enfrentar los retos específicos que se instituyen en nuestra sociedad, porque si no el riesgo de fracaso es muy alto.

Zambrano (2021) en su trabajo de investigación denominada: “*El Teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?*”, (Tesis Posgrado), sustentado en la Universidad Andina Simón Bolívar, se estableció como objetivo general establecer si es que el teletrabajo cuenta como mecanismo idóneo para insertar laboralmente personas que presentan discapacidad. Por lo tanto, se extrajeron las siguientes conclusiones:

En el ámbito legal, si bien existen disposiciones para proteger los derechos de este sector, nuestra ley no especifica los estándares mínimos cuyo cumplimiento obligatorio se les asigna a las partes con el fin de realizar el trabajo a distancia de acuerdo con la ley, y se incluye cada forma de discapacidad. Por tanto, el trabajo de cada persona discapacitada debe tener los requisitos mínimos necesarios para que esa persona se desarrolle bien, para soslayar que ocurran accidentes laborales o enfermedades de tipo profesionales que puedan agravar la discapacidad o la aparición de nuevas enfermedades. La normativa jurídica en Ecuador, materia de análisis a lo largo de este trabajo, regula de forma genérica el teletrabajo, sin proceder a la reglamentación de los casos especiales de estas personas, produciendo en muchos casos posibles violaciones de derechos fundamentales.

En definitiva, la falta de incorporación laboral se debe a las limitaciones a las que se enfrentan ante una sociedad que, aunque a lo largo de los años, sigue estando influida por estereotipos y otras creencias sobre las personas con discapacidades; independientemente de que pertenezcan a este grupo vulnerable, son bastantes competentes de trabajar en diferentes entornos tanto sociales como laborales. El trabajo a distancia es un método, como hemos podido analizar, que permite a estas personas poder integrarse en el ámbito laboral, lo que les permite obtener diversas ventajas personales y profesionales.

### **1.8.2. Antecedentes Nacionales**

El D.S. N° 008-2020-SA establece la Declaratoria de emergencia sanitaria en la nación por el lapso de 90 días calendarios, esto es 12 de marzo - 9 de junio del 2020, previendo que todo centro laboral público y privado deba adoptar medidas preventivas y de control sanitario.

Otro decreto fue el D.U. N° 026-2020, del 15 de marzo del mismo año, se regulan medidas de excepción y de naturaleza temporal de prevención de la prolongación de la Covid-19, donde se dispone a identificar a los trabajadores que estén en este grupo riesgoso; verbigracia, personas con problemas cardíacos, personas con discapacidades, mayores de 60 años, entre otros, en lo cual deberá aplicarse el trabajo remoto de manera obligatoria.

Por lo expuesto, en el contexto de la Covid-19, el teletrabajo surgió como una manera alternativa para la prestación de laborales tradicional, por lo que el estado peruano facilitó su implementación y respectiva regulación, en aras de introducir esta medida novedosa para el Perú en prestación de servicios, más aún para salvaguardar la vida de los que estén en grupos de riesgo, entre las cuales, las personas con discapacidades.

Así, por medio del Decreto mencionado se advierten las condiciones para la introducción del trabajo de forma remota en todos los sectores de trabajo, con el objeto de que continúe la actividad laboral de las personas y la economía de mercado, en donde para tales efectos se requiere la presencia del trabajador en su domicilio para desempeñar labores, en la forma que el empleador lo requiera para el pleno desempeño de sus actividades. Pues bien, así los empleadores ponen en resguardo a sus trabajadores frente a cualquier amenaza de contagio, más aún cuando hablamos de personas ubicadas en grupos de alto riesgo vulnerables.

Frente a ello, también está la R.M. N° 055-2020-TR, de fecha 8 de marzo del 2020, en donde se autoriza una guía para la prevención del contagio en el terreno laboral, incluyéndose la modalidad remota de prestación laborales. En este documento se pone énfasis en el cuidado y prevención de los grupos de riesgo vulnerable para que trabajen fuera de su centro de labores, con motivo a que tanto empleadores como trabajadores estén en igualdad de reglas para pasar del tradicional esquema del trabajo presencial a un trabajo virtual con las mismas funciones, deberes y derechos.

No obstante, con el D.S. N° 010-2020-TR, del 24 de marzo del 2020, también se dispone las definiciones y características específicas que deben adoptar las empresas privadas para desempeñar el teletrabajo, además del pleno reconocimiento de derechos y garantías a sus trabajadores, de acuerdo con las funciones que realizan en el trabajo.

Así, también está presente otra normativa sanitaria como el D.U. N° 029-2020, del 20 de marzo del 2020, que instituye consideraciones adicionales para financiar a la micro y pequeña empresa, así como la aminoración de la percusión de la pandemia en el escenario económico peruano, de tal manera que en dicho decreto se manifiesta que los empleadores pueden variar el lugar en el que presta sus servicios un trabajador, promoviendo la implementación del trabajo remoto para el 15 de marzo del 2020.

El D.S. N° 010-2020-TR, de fecha 24 de marzo del 2020, que establece reglas en el terreno privativo referente al trabajo remoto conforme el D.U. N° 026-2020, que exige o permite el ingreso de trabajadores en centros laborales, de manera tal que la actividad no sea materia de excepción en esta emergencia sanitaria. Además, se desarrollan aspectos relacionados al trabajo remoto, de igual manera para priorizar a quienes se hallen en grupos con nivel riesgoso.

Por su parte, la SUNAFIL por medio de la R.S. N° 74-2020-Sunafil (24 de marzo del 2020), que contiene el Protocolo N° 003-2020-SUNAFIL/INII relacionada con la función de inspección, se destaca la suspensión temporal durante el Estado de Emergencia la comparecencia a las instalaciones públicas de Sunafil, así como también que el empleador aunque no se encuentre dentro de las actividades exceptuadas, continúe en operación e incluso generando la obligación a los empleados a concurrir, se comunicará a la Policía, al igual que al Ministerio Público, las Fuerzas Armadas o incluso la Municipalidad para la adopción de las acciones que consideren convenientes.

Con ello, queda claro que la función de vigilancia e inspección en el contexto de la Covid-19, durante los periodos 2020-2021, fue la de exigir el seguimiento de las normas en materia sociolaborales en Estado de emergencia, de igual forma, la responsabilidad de mantener las labores de fiscalización y de sanción a las empresas privadas en caso de incumplimiento de las medidas normativas otorgadas, así como las complementarias que se dieron en este contexto de pandemia. Lo importante aquí, pese a estar en una situación de crisis, es cautelar los derechos de estos prestadores de servicios.

Igualmente, el D.U. N° 038-2020, del 14 de abril de 2020, dispone medidas adicionales para aminorar las secuelas en materia económica causados tanto a los empleados como a los empleadores ante la Covid-19, en donde se menciona que ante la no posibilidad de poder incorporar la modalidad remota o emplear la licencia con goce de haber, pues bien se facultará adoptar medidas con la finalidad de mantener incólume el vínculo con sus trabajadores, dándose lugar, en forma excepcional, la suspensión perfecta de laborales.

En efecto, el MTPE aprobó en el 2020, el D.U. N° 038-2020, indicándose en el artículo 3 que se podrán asimilar medidas que sean de necesidad, con el propósito de preservar la vigencia de la relación laboral y de las remuneraciones.

Ahora bien, el D.S. N° 036-2021-PCM, aplazó la emergencia dispuesta en el D.S. N° 184-2020-PCM, con prórrogas por medio del D.S. N° 201-2020-PCM y el D.S. N° 008-2021-PCM, teniendo como aplazamiento 31 días calendario, con fecha de inicio desde el 28 de febrero de 2021, a causa de las considerables consecuencias generadas por la pandemia.

Recientemente, en el año 2022, se promulga el D.S. N° 005-2022-PCM, que dispone el deber de continuar el seguimiento de las normas para mantener la nueva forma de convivencia social por un período hasta el 30 de enero de 2022. Luego, se da el D.S. N° 003-2022-SA, en el cual se prorroga por 180 días calendario más. Así pues, con el D.S. N° 041-2022-PCM, del 24 de abril de 2022 se aplaza nuevamente, declarándose por el D.S. N° 016-2022-PCM.

Por otro lado, se señalan los siguientes antecedentes nacionales sobre la presente investigación:

Ruiz (2018) en su investigación: *“Alcances de la Ley General de Personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral”*, (Tesis de Pregrado), sustentado en la Universidad Señor de Sipán, se estableció como objeto general el determinar cuáles son los alcances de la LGPD en el marco de la inclusión laboral, se concluyó lo siguiente:

Asimismo, el acceso que tienen las personas con discapacidades, en igualdad de posibilidades, es un derecho al que el Estado está obligado a velar por el pronto respeto a la norma general de reconocimiento de derechos. De igual forma, los artículos 45 al 53 de la Ley N° 29973, que abarca especialmente los derechos de índole laboral de este grupo, establece el reconocimiento universal de todos los derechos en beneficio de estas personas privilegiadas. Las continuas violaciones de la norma por parte de empresas no identificadas con la discapacidad debido a estas barreras se pueden ver a través del estímulo o la difusión,

conducen a la vida independiente para los menos afortunados en la sociedad, ya que impiden las habilidades sociales y profesionales.

En este sentido, la teoría social de las personas con discapacidad, propuesta por Mac Lauglin (2009), muestra que, desde la década de 1960, las personas comenzaron a perseguir la consideración de la inclusión profesional de las personas con discapacidades, este nuevo paradigma apoya sus justificados derechos vulnerados y la igualdad en el lugar de trabajo y que esta vulneración del derecho al parto y la discapacidad no constituye razón de la incapacidad para la realización de actividades profesionales y de personas, y esto puede contribuir al desarrollo social.

Reyes y Torres (2019), en el trabajo de investigación denominado: *“Inclusión Laboral: Oportunidades para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los ultimo 8 años: una revisión de la literatura científica”*, (Tesis de Grado), sustentado en la Universidad Privada del Norte, en la cual se determinó objetivo general la identificación de lo que se hace en cuanto a posibilidades de inclusión en dicho grupo poblacional y examinar el marco normativo que garantiza su inclusión, se extrajeron las siguientes conclusiones:

Cabe señalar que aún está pendiente la sensibilización de la empresa sobre la inclusión profesional y la promoción de estándares laborales para estas personas dentro de las empresas. Asimismo, se localizó que la RSE en países latinoamericanos todavía mostraban desigualdades en el lugar de trabajo. Si bien es cierto que las empresas tienen un incentivo para contratar personas con discapacidad, no se trata solo de crear puestos de trabajo innecesarios, es resaltante entender que estas personas ostentan iguales habilidades y destrezas como cualquier otro y que están capacitados para trabajar en distintas áreas de recursos humanos. Estas personas tienen el derecho de recibir capacitaciones constantes para

poder desempeñar en las áreas de trabajo asignadas. En la investigación no se encontró ningún documento que exhiba a la mayoría de estos colectivos en puestos directivos.

Rodriguez (2020), en el trabajo de investigación: *“Influencia de la aplicación de la Ley N°29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, San Martín de Porres, 2020”*, (Tesis de Posgrado), sustentado en la Universidad César Vallejo, estableció el objeto general la aplicación de la LGPD en torno a la inclusión del trabajo en las personas con discapacidades, se extrajeron las siguientes conclusiones:

Primero, se evidenció que el aplicar la Ley N° 29973 tiene un impacto significativo en materia de inclusión en el empleo, San Martín de Porres, 2020. Así, el valor del cuadrado R admite aseverar que, muy probablemente, esta aplicación no afecta de manera significativa la inclusión profesional de personas con discapacidad en dicha localidad, promedio 71,6 %.

Segundo, se puede demostrar que la aplicación de la Ley N° 29973 afecta significativamente las perspectivas laborales. El valor de R cuadrado admite aseverar que, en términos de probabilidad, la aplicación de la Ley afecta en gran magnitud las ventajas de trabajo de las personas que presentan discapacidad en la localidad, 70,7 %.

Tercero, se puede demostrar que la aplicación de la Ley N° 29973 afecta de manera considerable el empleo de este grupo. El valor de R cuadrado permite decir, de manera específica, la aplicación de la Ley N° 29973 con un impacto significativo en el empleo de trabajadores con discapacidades, en dicha localidad, 55,9 %.

Cuarto, se evidenció que al aplicar la Ley N° 29973 se afecta significativamente las condiciones laborales generales y específicas de este grupo, San Martín de Porres, 2020. El valor de R cuadrado faculta confirmar que la aplicación de la Ley puede afectar considerablemente las condiciones laborales en general y especialmente 32 de los discapacitados, en dicha localidad, 75.0 %.

Quinto, se ha demostrado que la implementación de la Ley N° 29973 tiene un impacto significativo en la mejora del empleo de este grupo, San Martín de Porres, 2020. El valor de R-cuadrado nos permite confirmar, de forma probabilística, que su aplicación incide grandemente en la mejora del trabajo de este grupo, San Martín de Porres, 2020, que es el primer 53 %. En tercer lugar, se puede demostrar que la aplicación de la Ley afecta significativamente el empleo de estas personas, San Martín de Borres, 2020. El valor de R-cuadrado permite afirmar, de manera probabilística, que la aplicación de la Ley N° 29973 afecta significativamente el empleo de trabajadores discapacitados, San Martín de Porres, 2020, 55,9 %.

Del aguila (2018) en el trabajo: *“Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del Sector privado en la ciudad de Trujillo – 2018”*, se estableció como objeto general el establecer si hay discriminación por causa de la discapacidad en determinados puestos materia de oferta por las empresas en el terreno privado - Trujillo, se concluyó lo siguiente:

Después de la investigación, también es posible concluir que las leyes con discapacidades carecen de cierta distancia legal, entre ellas, la permisibilidad que se confiere a empresas privadas cuando tienen un requisito de distinción de trato a los empleados. Además, la información recopilada de los encuestados, se puede decir que este tema se erige como un criterio resaltante para que no sean contratados por compañías privadas, de una manera en los recién nacidos para que el estándar sea una forma de individuos.

Esto también se debe a la falta de conocimiento de los entrevistados, porque en la mayoría de los casos hemos mostrado muchas preguntas sobre las desventajas de los discapacitados. De acuerdo con las comparaciones de derecho internacional, podemos decir que el tema del trabajo de discapacitados sigue siendo una pregunta sobre el debate, porque,

en los países indicados, pues el Gobierno tiende a la promoción de la igualdad de este grupo de discapacitados para sus contratos en compañías privadas.

Medina (2018) en el trabajo de investigación que lleva por título: *“La Ley General de persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima – Norte, en el año 2017”*, sustentado en la Universidad César Vallejo, se estableció un objetivo de forma general el establecer de qué forma la LGPD tiene incidencia en la integración en materia laboral, se concluyó lo siguiente:

Según el objetivo general, concluyeron que las leyes comunes de las personas con discapacidades afectaron negativamente las directrices dominadas por ley, porque la desorganización y el control estatal crea un enorme demonio para las personas con discapacidades y deja derechos básicos para no proteger el suyo.

De acuerdo con el objetivo específico 1, concluyó que el alcance del trabajo de las leyes de la discapacidad es generalmente derecho para las personas con discapacidades, accesibilidad, salud y recuperación, educación y deportes, empresas, promociones y empleo y la promoción empresarial de la compañía de plena vida y protección social. Se concluye que actualmente estos rangos no son respetados por factores diferentes, barreras sociales, discriminación, falta de infraestructura, transporte, ignorancia y falta de capacitación.

Conforme con el objetivo específico 2, concluyeron que el acceso a este trabajo público enfrenta muchas dificultades que perjudican la integración de estas personas, porque no hay herramientas disponibles para identificar el trabajo que pueden integrar a las personas con discapacidades. Nuestra administración pública no está familiarizada con convertirse en términos de referencia para que sea necesario el desempeño esencial del desempeño de la discriminación, evitando situaciones de discapacidad.

## **CAPITULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

La tipología del trabajo es cualitativa debido a que cumple con la descripción, comprensión e interpretación de los fenómenos, por medio de percepciones y significaciones que han sido generados por la experiencia. Así mismo, se utiliza la lógica inductiva, esto es, que va de lo particular hacia lo genérico (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 11). En acorde con Davila (2006), citando a Francis Bacon, explica que este método permite obtener el conocimiento fundamental de la observación de la naturaleza, con el objetivo de recabar datos específicos y formular ideas generalizadas a partir de ellos.

### **2.2. Diseño de investigación**

Citando a Carlos Sabino conceptúa a la investigación descriptiva en el proceso de investigación (1992) como un tipo de investigación cuyo objeto es la distribución de algunas particularidades de conjuntos que tienen naturaleza homogénea de fenómenos, así como la utilización de criterios esquematizados que faciliten determinar la conducta de los fenómenos materia de investigación, para que nos proporcionen datos sistemáticos y que sean comparables con otras fuentes (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020, pág. 166). Además, siendo una investigación descriptiva no experimental, en virtud que no se evidenciará manipulación de variables.

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

### 2.3.1. Técnica de recolección de datos

**Análisis documental:** En razón a que fue necesario la realización de una exhaustiva revisión, verificación y análisis del contenido documental, así como la sinopsis de lo que representa su contenido. El empleo de la técnica facilitó la recopilación de información de normas jurídicas, cuestiones doctrinarias, así como jurisprudencia referida a la tesis investigada.

### 2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

**Guía de análisis documental:** Se manejó al aplicar la técnica análisis documental. En esta página se incorporaron ítems a partir de criterios para incorporar los contenidos jurídicos que sirvieron a la presente investigación.

### 2.3.3. Presupuesto Financiero

**Tabla 2**

*Presupuesto*

N.º	PARTIDA	PARCIAL S/.	TOTAL S/.
<b>1</b>	<b>BIENES</b>		<b>1095</b>
	· Computadora	800	
	· Libros	230	
	· Revistas	30	
	· Papel Bond A-4	30	
	· Folders	5	
<b>2</b>	<b>SERVICIOS</b>		<b>550</b>
	· Movilidad	150	
	· Refrigerio	100	
	· Internet	250	
	· Copias	50	
<b>TOTAL</b>			<b>1645.00</b>

### 2.3.4. Cronograma de Actividades

**Tabla 3**

*Cronograma*

N.º	TIEMPO	CRONOGRAMA								
		2021		2022						
	ACTIVIDADES	N	D	E	F	M	A	M	J	J
1	Identificación y formulación del problema.	x	x							
2	Revisión literatura científica.	x	x	x						
3	Redacción anteproyecto.		x	x						
4	Aprobación anteproyecto.		x	x						
5	Revisión profunda de antecedentes del problema y elaboración del marco teórico.			x	x	x				
6	Elaboración y validación de instrumentos de recolección de datos.				x	x				
14	Monitoreo y seguimiento.				x	x	x			
15	Aplicación de instrumentos de recolección de datos.					x	x			
16	Levantamiento o sistematización.					x	x	x		
17	Procesamiento, tabulación, análisis e interpretación de datos.						x	x	x	
18	Contrastación de hipótesis.							x	x	
19	Discusión y resultados.							x	x	
20	Formulación conclusiones y recomendaciones.								x	
21	Redacción inicial de informe de Tesis.								x	x
22	Revisión o examen crítico.								x	x
23	Presentación de Informe de Tesis.								x	x
24	Sustentación de Tesis.									x

## **2.4. Análisis de datos**

### **2.4.1. Método exegético**

La exégesis radica en la explicación y comentario de textos que se ubican en relación con la materia de estudio; requiere compendios cuyo contenido sea significativo para el ámbito que se analiza. En el estudio ha sido utilizada con el objeto de realizar el análisis del texto legislativo y extracción del contenido de la norma, así como la doctrina relacionada con el cumplimiento de la Ley N° 29973 de cara con la violación de derechos laborales elementales de personas que cuentan con discapacidades.

### **2.4.2. Método Dogmático**

Conforme a Quiroz (1998), indica que la investigación no solo busca examinar el ámbito legal y normativo, sino que interrelaciona principios y derechos que fundamenta la emisión de las normas, por lo que ha sido un imperativo la utilización del método dogmático, dado que de este método se supedita la configuración del contenido de estos principios y derechos; en palabras más sencillas, este método se ha usado con la finalidad de analizar la letra de las disposiciones normativas en las que se regulan y explicitan los derechos y principios que son precisados en la hipótesis y objetivos, posterior a ello, se ha realizado una descomposición analítica para, finalmente, reconstruir con coherencia el contenido de estos, generando por resultado una construcción o teoría de índole jurídica.

Conforme señala Ramos (2000), conviene precisar que el método dogmático es necesario no solamente en las normas de contenido legal sino también a la doctrina, la aplicación del derecho comparado, y, cuando resulte oportuno, al ámbito de la jurisprudencia, circunstancia que ha acontecido en medio del desarrollo de la presente investigación.

## 2.5. Aspectos Éticos

Acatando las disposiciones vigentes incluidas en el reglamento del grado y título, y como estudiante de la Universidad Privada del Norte en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; asevero que mientras se desarrolló esta investigación se empleó información auténtica y legítima, respetando las disposiciones legales. Además, se consideró el respeto a la propiedad intelectual, protección de la identidad de los participantes, confidencialidad de datos otorgados por los entrevistados, así como honestidad en el desarrollo del tema.

### **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

De la información recabada acorde con el objetivo de investigación de identificar si durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, se han vulnerado los derechos de naturaleza laboral de personas con discapacidades, se comprende que el Estado en su labor de garante es el primer llamado a promover la inclusión de estas personas y, asimismo, ayudando a desterrar prejuicios discriminatorios que existan en contra de este sector de la sociedad.

Con ello, el luchar con las prácticas discriminatorias y nocivas en contra de las personas con discapacidad es una ardua labor que involucra a diversos sectores de la población en dejar de visualizar a este sector como si fueran inferiores e inútiles que carecen de un aporte al aspecto laboral. Por ello, es importante que desde la edad temprana se promueva e instale programas de formación orientados a que este sector tenga conocimiento de sus derechos, igualmente para sensibilizar a las personas del respeto que también se le debe a este sector de la población.

En ese sentido, en el escenario de la Covid-19, tenemos que las personas con discapacidades se vieron impactadas desproporcionalmente debido a las barreras de contratación laboral para requerir sus servicios, teniendo como respuesta la constante discriminación para participar y ser seleccionados en las convocatorias de las empresas para ser contratados. De tal manera, se puede advertir que el acceso a un trabajo para este grupo ha presentado dificultades en el tiempo y más aún se han visto agravadas en el contexto de la pandemia.

## **I. RESPECTO A LAS CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS DESFAVORABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19, AÑOS 2020-2021**

Increíblemente en los años 2020 y 2021, en la pandemia de la Covid-19, se han visto graves consecuencias socioeconómicas con motivo a poder acceder a un empleo por parte de las personas con discapacidades, la cual ha sido desfavorable en el reconocimiento de sus principios, dignidad humana y derechos fundamentales. Con ello, acorde al Informe de Políticas: una respuesta a la Covid-19 inclusiva de la discapacidad de las Naciones Unidas, de fecha mayo de 2020, conviene mostrar que la violación de derechos laborales de este grupo en el contexto de la Covid-19 tuvo las siguientes repercusiones:

**Tabla 4**

*Consecuencias socioeconómicas de la Covid-19 desfavorables a las personas con discapacidad*

<b>Consecuencias socioeconómicas de la Covid-19 desfavorables a las personas con discapacidad</b>		
<b>Repercusiones en el empleo y protección social</b>	<b>Repercusiones en la educación</b>	<b>Repercusiones en los servicios de apoyo</b>
Personas con discapacidad se enfrentan a la exclusión del empleo, de tal manera que tienen la mayor dificultad para volver a trabajar más aun en el contexto de la pandemia. Pues bien, de acuerdo con Naciones Unidas en el referido informe, solo el 18 % de las personas con discapacidades tienen acceso a las prestaciones de discapacidad y solo 1 % en países de ingresos bajo	Cuando hablamos de personas con discapacidad también hacemos referencia a su derecho a la educación, siendo reconocido como derecho fundamental. Así, las repercusiones de la Covid-19 en este grupo poblacional ha tenido graves dificultades como el caso de tener programas académicos y de servicio más accesibles.	Es esencial que los Estados orienten sus servicios de apoyo a este grupo poblacional, más aún en la pandemia. De tal modo, las redes de apoyo como la asistencia personal y social posibilitan una mejor situación económica a las personas con discapacidad, teniendo esto repercusiones económicas.

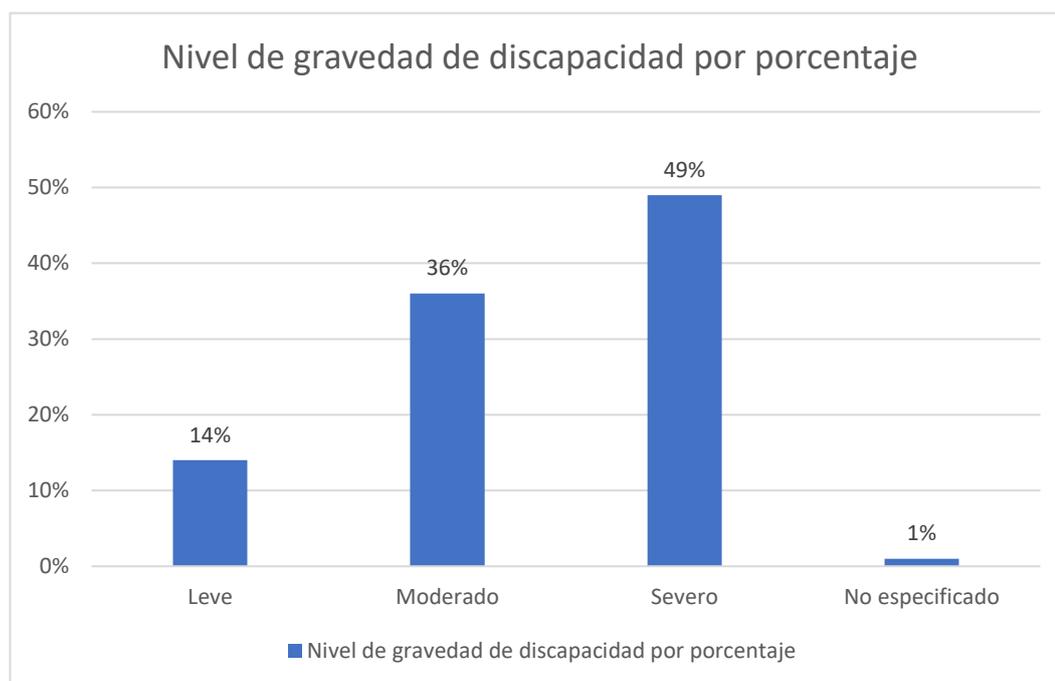
**Fuente:** Elaboración propia

De la **Tabla 4**, se puede comentar que en el contexto de la Covid-19, durante los periodos 2020-2021, las personas con discapacidad se vieron enfrentadas a ser excluidas del empleo, siendo que, a nivel mundial, según Naciones Unidas, solo el 18 % de este sector vulnerable tuvo prestación de servicio por discapacidad, mientras que países con ingresos bajos o países subdesarrollados, como Latinoamérica, únicamente tuvo un empleo en la emergencia sanitaria el 1 % de este grupo poblacional. Similarmente, se menciona que este grupo también tuvo repercusiones en el empleo e igualmente en los servicios por canales de apoyo, toda vez que este apoyo que brindaron los Estados fue muy poco debido a la situación económica y al desempleo que perjudicó la situación de estabilidad de estas personas.

## II. SOBRE LA GRAVEDAD DE DISCAPACIDAD Y SU INFLUENCIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

**Figura 1**

*Nivel de gravedad de discapacidad por porcentaje-CONADIS 2021*



*Nota:* El gráfico muestra a nivel nacional el nivel de gravedad de discapacidad de las personas por porcentaje, comprendiendo quienes se encuentra a merced de ser contratadas por sus empleadores al presentar alguna discapacidad en distintos grados.

*Fuente:* CONADIS-Perú

En la **Figura 1**, se señala que a nivel nacional el nivel de gravedad de discapacidad de las personas por porcentaje varía según el índice de discapacidad que se tenga, de tal forma que las personas con discapacidad leve representan el 14 %, mientras que el 36 % lo tiene en moderado, así como en la discapacidad severa versa del 49 % y, por supuesto, aquellas personas que no han especificado su discapacidad representan el 1 % de este grupo. Esto resulta importante pues en el contexto de la Covid-19, de acuerdo con el Informe de CONADIS-Perú, los empleadores dejaron de contratar a personas con discapacidad, debido a que en su mayoría representan severas discapacidades para desempeñarse en el centro de laborales. De ahí, también porque esta sección de la población aún en la pandemia es discriminado y postergado en sus derechos, sobre todo en el aspecto laboral, de su reconocimiento.

### **III. VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19**

#### **3.1. POR LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO**

La Defensoría del Pueblo, en la *Nota de Prensa N° 396/OCII/DP/2020*, se advierte sobre los despidos laborales a personas con discapacidades, en la pandemia, al indicarse lo siguiente:

**Tabla 5**
*Vulneración al derecho laboral a las personas con discapacidad en*
*Municipalidades*

<b>Empleador de servicios</b>	<b>Vulneración de Derechos</b>	<b>Enfoque de discapacidad</b>
<i>Municipalidad de Villa El Salvador</i>	4 personas con discapacidad que trabajan en la entidad pública fueron despedidas arbitrariamente	Vulneración al derecho laboral, así como lo establecido en la LGPD e igualmente del D.L. N° 1468, en que especifica la prevención y resguardo de derechos de estas personas.
<i>Municipalidad de Magdalena del Mar</i>	2 personas con discapacidad, una con relación jurídica laboral por más de 10 años y la otra con discapacidad adquirida, fueron despedidas arbitrariamente	Falta la aplicabilidad del D.L. N° 1468, que especifica medidas para la accesibilidad para el trabajo remoto o licencia para este grupo poblacional

**Fuente:** Elaboración propia

Por ello, partiendo de las particularidades de los casos de despido laboral arbitrario a las personas con discapacidades, expuesto en la **Tabla 5**, acorde a lo indicado por la Defensoría del Pueblo, se advierte que las instituciones públicas están obligadas a emplear a este grupo poblacional para prestar sus servicios en el mercado laboral en un porcentaje no inferior del 5 % del personal trabajador y el 3 % cuando hablamos del sector privado.

De lo expuesto, también se observa que ambos municipios están ejecutando despidos laborales arbitrarios en contra del acceso al trabajo y su disfrute de personas con discapacidades, se señala la infracción a la normativa legal, así como las faltas y sanciones en las cuales se han dado estos despidos injustificados, por lo que se

vulnera la cuota de empleo como los derechos conexos a este grupo poblacional. Esto también evidencia una violación al principio de no discriminación a este grupo de personas e igualmente la falta de oportunidades hacia esta sección vulnerable de la sociedad.

Así pues, la pandemia ha exacerbado la vulnerabilidad de las personas con discapacidad, las cuales menos protecciones gozan frente a sus empleadores y la sociedad en su conjunto, por lo que son constantes víctimas de discriminación y vulneración de derechos, sobre todo cuando hablamos de su ingreso al trabajo. En tal sentido, las autoridades estatales son las invocadas a ofrecer apoyo y asistencia a este grupo poblacional, más aún a aquellas en las que no tienen ningún empleo o fueron despedidas de manera injustificada por las empresas. De ahí, la acción triple de respuesta que se debe dar en luchar contra de la pandemia de la Covid-19, asegurar derechos y acceso al empleo de estas personas y sobre todo promover medidas de redes de apoyo.

### **3.2. EMPLEADORES QUE INCUMPLIERON CON LA CUOTA DE EMPLEO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Tabla 6**

*Porcentaje y número de empresas que contrataron a personas con discapacidad - Informe del Ministerio del Trabajo, 2021*

Año	Empresas que están	Empresas que contrataron personas con discapacidad	% de empresas	N° de trabajadores
-----	--------------------	--	---------------	--------------------

	obligadas a cumplir a la cuota	% de empresas que sí cumplen con la cuota de discapacidad	% de empresas en proceso de cumplimiento	que no contrataron personas con discapacidad	con discapacidad insertados
2015	6063	0.78%	11.18%	88.04	-
2016	5824	0.48%	19.13%	80.39	5368.25
2017	6497	0.66%	21.26%	78.08	6278.00
2018	6970	1.00%	23.46%	75.54	6524.00
2019	7227	1.01%	23.76%	75.23	7308.91
2020	-	-	-	-	8010.00

*Nota:* Esta tabla muestra que el porcentaje por cantidad de empresas que pudieron realizar contratos con personas con discapacidades, teniendo en cuenta que deben dar cumplimiento a la denominada cuota de empleo, que confiere la LGPD.

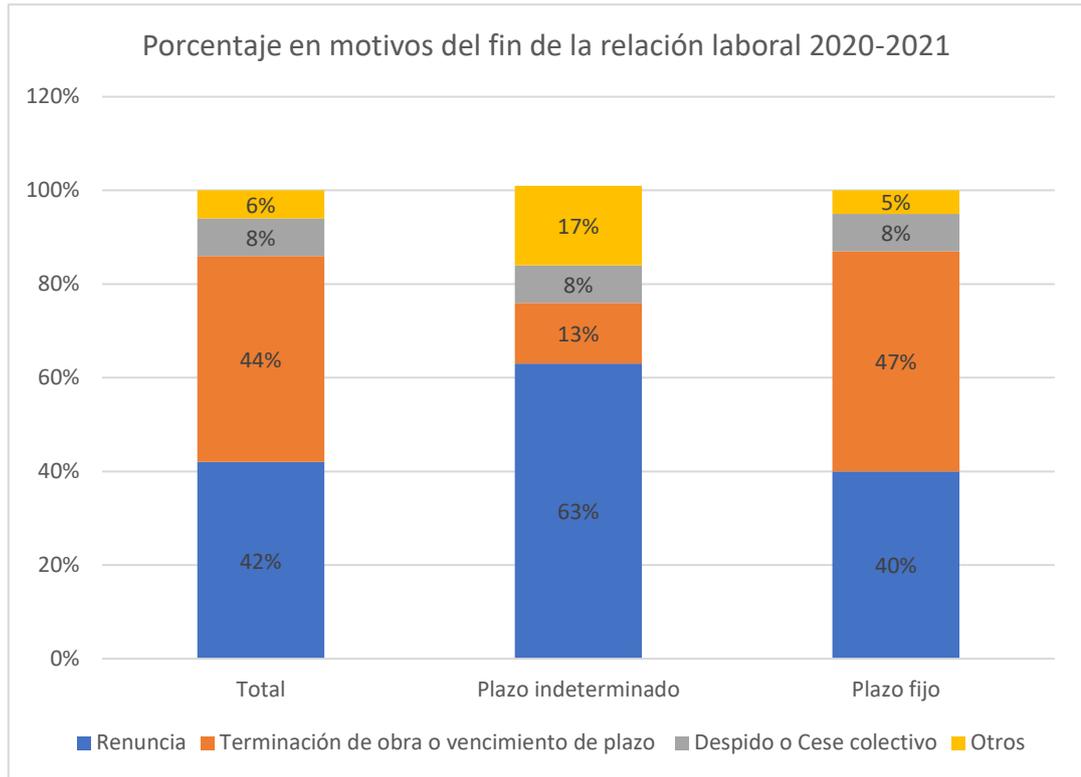
*Fuente:* Informe del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2021

En la presente **Tabla 6**, se destaca que el porcentaje y número de las empresas que contrataron personas con discapacidades en situación pandémica, al menos en el 2020, se ha incumplido con la cuota de empleo con este grupo poblacional para ser contratados en sus puestos de trabajo, toda vez que han existido empleadores que tuvieron un nulo porcentaje de contratación en este sector de la población, igualmente se destaca que las empresas no tuvieron la inclusión y enfoque que establece la LGPD, por ello, incumplieron la misma.

### 3.3. FIN DE LA RELACIÓN LABORAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

#### Figura 2

*Porcentaje en motivos del fin de la relación laboral*



*Nota:* Este gráfico muestra el porcentaje en motivos del fin de la relación de trabajo en personas con discapacidades, en los periodos 2020-2021, con motivo a que se estaba sujeto a tipos de contratos como el de plazo indeterminado y el de plazo fijo, así también los motivos como el despido o cese colectivo de la persona trabajadora con discapacidades.

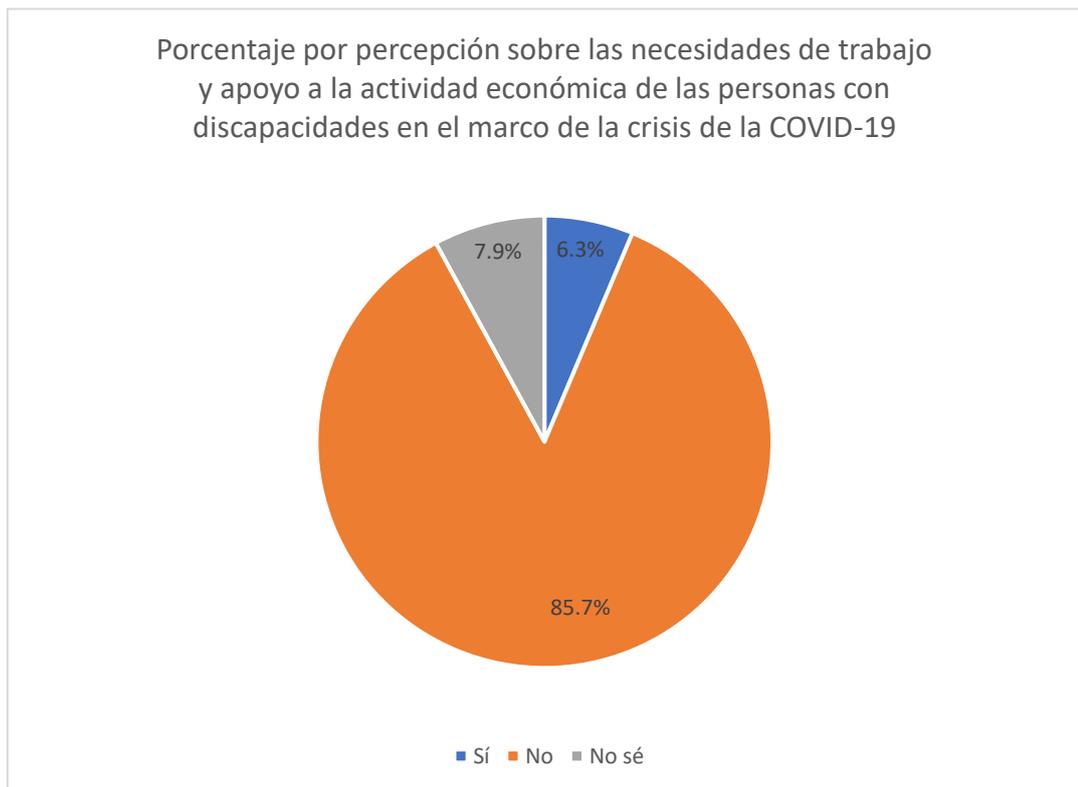
*Fuente:* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020-2021

En la presente **Figura 2**, se advierte que el porcentaje que pone fin a la relación de trabajo en personas con discapacidades, se tiene presente que en renuncia hay un flujo de 63 % en el plazo indeterminado de los contratos, igualmente el 13 % terminación de obra o vencimiento de plazo, así el 8 % respecto al despido o cese colectivo y en la sección otros un 17 %. No obstante, cuando el contrato es de plazo fijo la renuncia es de 40 %, la terminación de obra es de 47 % y despido o cese colectivo estriba en 8 %, mientras que en otros 5 %. Como vemos hay distintas similitudes en los contratos laborales en personas de este grupo.

### 3.4. PERCEPCIÓN SOBRE LAS NECESIDADES DE TRABAJO Y REDES DE APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### Figura 3

*Porcentaje por percepción sobre las necesidades de trabajo y apoyo a la actividad económica de las personas con discapacidad en el marco de la crisis de la Covid-19*



*Nota:* Esta figura muestra el porcentaje por percepción sobre las necesidades laborales y cooperación a la actividad económica del grupo poblacional de discapacidad en pandemia, de tal manera que se advierte en el contexto de la Covid-19 no hubo una flexibilización por los empleadores respecto a la cuota de empleo para laborar en este grupo de personas.

*Fuente:* CEPAL

Respecto a la **Figura 3**, se colige que ante la grave situación económica en las actividades laborales que trajo consigo la emergencia sanitaria mundial, las necesidades de trabajo de los empleadores en contratar personas con discapacidades

han sido más ínfimo frente a otros años, además de los servicios por redes de apoyo por los Estados ha sido casi nulo en su concepto.

### 3.5. PORCENTAJE DE ACCIONES DE APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES SIN EMPLEO EN LA COVID-19

**Figura 4**

*Porcentaje por acciones de apoyo a las personas con discapacidades sin empleo en el contexto de la Covid-19, 2020-2021*



*Nota:* Esta figura muestra el porcentaje por acciones de apoyo a las personas con discapacidades sin empleo en el contexto de la Covid-19, 2020-2021.

*Fuente:* CEPAL

En la presente **Figura 4**, se comenta que el porcentaje de redes de soporte a las personas discapacitadas sin empleo en pandemia, se obtuvo que en el acceso a un intérprete en lenguas de señas representa el 9.1 %, respecto al apoyo socioeconómico representa el 16.5 %, igualmente la ayuda en alimentos representa el 1.2 %, sobre la provisión de asistencia personal se deriva en un 9.1 %, además en otros rubros representa el 26.3 %, en torno al apoyo educativo y de las TICS es de 15.6 %, como ayuda económica es de 8.2 %, así como ayuda en salud es 11 % y a recreación 2.5 %, respectivamente.

#### **IV. SEGÚN HIPÓTESIS SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19**

Ahora bien, respecto al análisis por resultados de las hipótesis tanto general como específicas que se exponen en la presente investigación de tesis se establece lo siguiente:

##### **i) HIPÓTESIS GENERAL:**

- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, ha existido vulneración de los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

Sobre el presente **Hipótesis General**, se advierte que no solo los empleadores vulneraron derechos de las personas con discapacidades, sino que hubo normas que se establecieron en ese tiempo, en el cual no hicieron mención en sus disposiciones normativas sobre los derechos laborales, inclusión y acceso al trabajo remoto de este grupo de personas.

De tal manera, el desempleo de estas personas fue constante, más aún en dicho contexto, debido a que no aseguró la accesibilidad de este sector vulnerable, además, de que a nivel normativo no se brindó las normas con medidas complementarias que permitan un reconocimiento efectivo de estos derechos a las personas con discapacidades.

### Tabla 7

*Normas que hicieron mención a las personas con discapacidad en el Estado de Emergencia Sanitaria*

Norma	Sumilla	Fecha de publicación	Mención a las personas con discapacidad
R.M. N° 055-2020.	Aprueban Guía para Prevención de Coronavirus en el Ámbito Laboral.	9 de marzo de 2020	No hace mención
D.U. N° 026-2020.	Decreta medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus.	15 de marzo de 2020	Sí, menciona a las personas con discapacidad. Además, establece la regulación del trabajo remoto.
D.S. N° 010-2020.	Establece disposiciones para el trabajo remoto en el sector privado.	24 de marzo de 2020	No hace mención
R. N° 074-2020 Sunafil.	Protocolo de ejercicio de la función inspectiva a la Emergencia Sanitaria y Estado de Emergencia Sanitaria Nacional para prevenir la propagación de la Covid-19.	24 de marzo de 2020	No hace mención
R.M. N° 072-2020-TR.	Aprueban la Guía para la Aplicación del Trabajo Remoto.	26 de marzo de 2020	No hace mención
D.S. N° 011-2020-TR.	Establece normas complementarias para la aplicación de otros decretos.	21 de abril de 2020	Casi nula mención

D.S. N° 012-2020-TR.	Establece disposiciones complementarias al Decreto de Urgencia N° 038-2020, que regula sobre la suspensión perfecta.	30 de abril de 2020	No hace mención
D.S. N° 014-2020-TR.	Reglamento del D.L. N° 1498, que otorga accesibilidad al Certificado Único Laboral para Personas Adultas ante el impacto de la Covid-19.	10 de junio de 2020	Casi nula
D.S. N° 016-2020-TR.	Modifica el Reglamento del D.L. N° 1378.	2 de julio de 2020	Sí, en la sexta norma complementaria.

**Fuente:** Elaboración propia de la información CONADIS-Perú, 2020-2021

Así, en la presente **Tabla 7**, podemos ver cómo las normas que se dieron en el contexto de la Covid-19, hubo muy pocas normas que hicieron mención y regulación a las personas con discapacidades en el sector laboral, teniendo estas normativas desde el Estado han hecho impacto en los derechos laborales de estas personas. En consecuencia, las medidas laborales de estas personas fueron nulas en su sentido, debido a que no se incluyó un enfoque de discapacidad a este sector de vulnerabilidad de la población. Por consiguiente, los empleadores frente a estas normas jurídicas con respecto a las personas con discapacidad pocos fueron los que cumplieron con las herramientas tecnológicas y de disposición en materia de derecho laboral para su inclusión y no despido arbitrario del centro de trabajo.

## ii) HIPÓTESIS ESPECÍFICA:

### ii.1) HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 1

- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de acceso al trabajo de las

personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

Respecto al presente **Hipótesis Específica N° 1**, se puede advertir que la vulneración del derecho de acceso al empleo a personas con discapacidades resultó en una limitación en la pandemia, debido a que como señalamos en líneas más arriba la Sunafil estableció que se produjeron mayores despidos como el injustificado y el arbitrario en contra de la dignidad y los derechos aparejados de este grupo poblacional. De tal manera, es conveniente precisar que el MTPE, así como el CONADIS y también inmersos los gobiernos regionales son los que se encuentran a cargo de la promoción y resguardo del ejercicio de los derechos de naturaleza laboral de este grupo, de igual forma, del fomento del desenvolvimiento de sus competencias y destrezas dentro de su alcance, y en sus planes de colocación y de empleo, conforme el artículo 46.1 de la precisada ley.

Frente a ello, podemos visualizar en la siguiente tabla respecto la cantidad de personas con discapacidades que realizaron el denominado teletrabajo en el contexto de la Covid-19:

**Tabla 8**

*Número de personas con discapacidad que realizan teletrabajo según sexo y ámbito geográfico, CONADIS 2020-2021*

Ámbito	Femenino	Masculino	Total
<b>NACIONAL</b>			
CONADIS.	23	37	60
<b>REGIONAL</b>			

Amazonas.	0	3	3
Arequipa.	0	1	1
La Libertad.	5	9	14
Lambayeque.	2	2	4
Loreto.	0	1	1
Ica.	3	12	15
Puno.	4	1	5
San Martín.	0	2	2
Tumbes.	7	8	15
Tacna.	8	16	24
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>92</b>	<b>144</b>

Nota:  
Esta  
tabla

muestra el número de personas con discapacidades que realizan teletrabajo, acorde con el sexo y el lugar geográfico a nivel nacional en la región que viven, de acuerdo con CONADIS entre 2020 – 2021, en la pandemia.

Fuente: CONADIS-Perú, 2021

De la presente **Tabla 8**, se puede comentar a partir del **Hipótesis Específica N° 1** que la cantidad de personas con discapacidades que realizan teletrabajo, aún en contexto de pandemia de la Covid-19, en años 2020-2021 es muy ínfimo frente a la cuota para el empleo que prevé la LGDP, en donde señala que los empleadores deben prever todas las acciones necesarias e incluso las laborales para asegurar la contratación de este grupo poblacional. Así, de acuerdo con el Informe de CONADIS-Perú se trasladó a encargados de Centros de coordinación regional en la nación, a fin de que se obtenga la data necesaria en la existencia de vulneración a los derechos laborales de este grupo en pandemia, toda vez que resulta necesario estratificar la selección de este sector vulnerable de la sociedad con el propósito que se asegure la contratación de los mismos, al igual establecer una remuneración con

equidad e igualdad salarial en comparación con personas que no registran alguna discapacidad.

### **ii.1) HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 2 y 3**

- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.
- Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.

Respecto a la comprobación del **Hipótesis Específica N° 2 y 3**, se advierte de la exposición de los resultados que esta pandemia ha revelado las enormes desigualdades que las personas con discapacidades enfrentan en distintos escenarios, de tal manera que la vulneración al derecho percibir una remuneración equitativa y suficiente y el derecho de igualdad de oportunidad se ha visto menoscabo por empleadores, debido a los constantes escenarios de discriminación por los cuales se enfrentaban en el día a día, pues bien, en el contexto de la Covid-19 se ha incrementado, privándolas del derecho de acceder al menos a un empleo o permanecer en el mismo. No obstante, como advertimos en líneas preliminares las medidas complementarias establecidas durante el Estado de Emergencia Sanitaria, en los periodos 2020-2021, no profundizaron a visibilizar las problemáticas sociales

y en materia de derechos que afronta este sector de la sociedad, pese a que se había normado en las disposiciones sobre el acceso al teletrabajo.

Así pues, vemos que la mayoría de este grupo fueron limitados en sus derechos laborales y más aún en adoptarse a ejercer un trabajo remoto, ya que, como grupo de riesgo, se ubican en un sector de vulnerabilidad de cara a la Covid-19. En ese sentido, ha habido grave afectación al principio consistente en la igualdad de oportunidades, desde la inserción a la contratación laboral hasta en la adopción de medida de colocar un ajuste razonable a este sector vulnerable, como en la modalidad teletrabajo, en el estándar de ajuste razonable que establece la LGPD.

### Figura 5

*Porcentaje de las personas con discapacidades que sienten que viven igual, mejor o peor en su situación laboral en la Covid-19*



*Nota:* Esta figura muestra el porcentaje correspondiente a personas con discapacidades que sienten que viven igual, mejor o peor en su situación laboral en la Covid-19, de tal manera que este grupo poblacional aún en el contexto de la pandemia han sido víctimas de discriminación por sus diferencias.

*Fuente:* CEPAL

En la **Figura 5**, se aprecia que en contexto de la Covid-19, en los periodos 2020-2021, las personas con discapacidades en su aspecto laboral consideran que les fue peor con un 88.2 %, mientras que 9.4 % se considera como igual y el 2.4 % de las personas como mejor. Por consiguiente, este grupo poblacional se sitúa en el escenario de una violación de derechos en el Estado de Emergencia Sanitaria, debido a que las desventajas aumentan en materia de reconocimiento de derechos e igualmente las necesidades son cada vez más necesarias.

En este sentido, ante una crisis sanitaria pandémica el mercado laboral se vuelve más vulnerable a las personas con discapacidad, puesto que hay trabajadores que están expuestos a los graves efectos de la crisis sanitaria, así como el encontrar empleos poco cualificados como también con salarios muy bajos e inclusive está presente los prejuicios de la discriminación constante a este grupo poblacional para vulnerarle sus derechos de índole laboral.

## **V. RESOLUCIÓN DE CASOS EN MATERIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES E INCUMPLIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

### **1) RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 411-2020-SUNAFIL/ILM**

En el tema de la cuota para el empleo de las personas con discapacidades, conforme el artículo 49 numeral 49.1 de la Ley N° 29973, el órgano Intendente de SUNAFIL se pronunció mediante la RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 411-2020-SUNAFIL/ILM del 24 de agosto de 2020, precisando que todo empleador

privado con más de 50 empleados está obligado a contratar, de forma anual, personas con discapacidades que no sea menor al 3 % de sus trabajadores en total, siendo que, para eximirse de responsabilidad por dicho incumplimiento, el empleador deberá acreditar la concurrencia de las exigencias indicadas en el artículo 56.4 del Reglamento de la LGDP.

En ese sentido, se precisa en la Resolución que la empresa, pese a haber declarado contar con un total de 96 trabajadores, no mantenía 3 puestos de trabajos (equivalente al 3 %) cubiertos por personas con discapacidades (considerando 3.5.). La empresa ejerció su defensa indicando que por el rubro y objeto social de la misma, así como las razones de índole técnico y de riesgo consistentes en que su actividad está destinada a la compra, alquiler y servicio de reparación de maquinarias pesadas en general, se encontrarían en una eximente de responsabilidad; no obstante, no cumplió con acreditar las razones que justifiquen la especial dificultad para la incorporación de este tipo de trabajadores en la empresa, conforme lo requieren los artículos 25 y 26 contenidas en la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR (considerando 3.6.).

## **2) RESOLUCIÓN DE INDENTENCIA N° 434-2020-SUNAFIL/ILM**

El referido órgano de SUNAFIL reafirma el derecho de las personas con discapacidades al acceso al empleo en la RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 434-2020-SUNAFIL/ILM de fecha 26 de agosto de 2020, en la que también sanciona a la COMPAÑÍA MINERA ARGENTUM S.A. por la misma infracción; sin embargo, resalta dos puntos importantes respecto a la garantía de este derecho y las obligaciones del empleador. En primer lugar, como es propio del derecho

administrativo sancionador, para determinar la responsabilidad del empleador se debe evaluar una conducta diligente de la empresa para el aseguramiento que en convocatorias y también procesos de evaluación que se realicen logren cubrir los puestos requeridos mediante una oferta permanente destinada a las personas con discapacidad (considerando 3.7). En segundo lugar, precisa que no basta con que se haya realizado tres convocatorias para cubrir el puesto de personal con discapacidad y que no se hayan presentado postulantes para acreditar la exigente, sino incluso se debe cumplir con la exigencia legal de realizar las convocatorias suficientes para poder satisfacer el objeto de la norma: generar igualdad de oportunidades para este grupo poblacional (considerando 3.9.), tomando en cuenta que en el caso en concreto la cuota de empleo que le correspondía a la empresa era de 18 trabajadores, hecho que también influyó en una mayor cuantía de la multa impuesta.

### **3) CASACIÓN LABORAL N° 24267-2019-LIMA**

Se tiene de la CASACIÓN LABORAL N° 24267-2019-LIMA del 08 de marzo de 2022, que la Corte Suprema se pronuncia sobre una cuestión particular de trasgresión del derecho al acceso a un trabajo por parte de personas con discapacidades. En dicha resolución se analiza la falta de cumplimiento de los artículos 5° y 7° de la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR (vigente en dicha fecha), al haber iniciado la parte demandada, Scotiabank S.A.A., un proceso de selección sin cumplir con los ajustes razonables que impidió que el demandante pueda postular.

Sin embargo, a diferencia de los anteriores casos comentados de SUNAFIL, el presente caso en Casación, se desenvuelve en el marco de un proceso de selección

en el que la demandada solicitó al MTPE cubrir dos puestos de asesor de venta y servicios con una experiencia de dos años en el cargo, indicándose en el rubro inserción de personas con discapacidad, que esta tenía que tratarse de una discapacidad física de miembro superior o de inferior, siendo el caso que el demandante no cumplía con dicho requisito de postulación por ser su discapacidad no compatible con tal naturaleza. Además de ello, el demandante no cumplió con adjuntar su certificado de discapacidad necesario para acreditar su condición invocada y solicitó que se le otorguen ajustes en requisitos y experiencias no consideradas en la norma técnica, por lo que se acreditó que la empresa demandada no incurrió en actos de discriminación con relación al acceso al empleo de este grupo de personas (considerando quinto). Un caso que, desde otra perspectiva, resalta una de las manifestaciones del derecho al acceso al empleo de este grupo poblacional.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la actualidad, los derechos que ostentan las personas que presentan discapacidad son pieza fundamental en el reconocimiento normativo de garantías, de tal forma que este grupo poblacional tiene la capacidad jurídica, comprendiendo la capacidad legal y legitimidad para actuar tan solo por su condición de ser humano. La LGPD hace referencia a la inclusión y reconocimiento de derechos, específicamente, en el aspecto laboral, con motivo a que se logre la inserción e inclusión laboral de este grupo etario, más aún, entendiendo que sea un proceso planificado desde el Estado hasta por las empresas públicas y privadas para asegurar las condiciones éticas, necesarias e importantes para este grupo de personas.

Así, la Convención Interamericana para la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidad, relata que estas personas ostentan iguales derechos fundamentales que otras personas, ya que la dignidad, igualdad y libertad humana son propias de la condición del ser humano. Con ello, el que las empresas admitan ajustes razonables a sus requerimientos de contratación de este grupo dependerá de adoptar un sistema de contratación, más aún, del trabajo remoto para estas personas, al ser indicadas como grupo de riesgo con mayor vulnerabilidad en un contexto de pandemia.

Asimismo, los derechos laborales de este grupo poblacional, a efecto de su contratación, no debe estar supeditada a que las demuestren que tienen una discapacidad, sino que más bien el Estado implemente medidas y acciones, en la cual estas personas puedan tener acceso a una plaza laboral; claro está, la paridad de condiciones es fundamental, a

efectos de evitar situaciones en la que este grupo de riesgo sea objeto de discriminación por los empleadores.

De tal manera, con la LGPD se ha reforzado en materia de derechos fundamentales el reconocimiento jurídico y garantía en torno a estas, pues bien, el artículo 50 de esta ley se regula que este grupo de personas tiene el goce del pleno derecho a las medidas y ajustes razonables para desempeñarse en sus servicios en el centro de trabajo. Por consiguiente, según esta ley también se menciona, en su artículo 54, que bajo cualquier forma de gestión o actividad empresarial en las empresas se debe tener al menos un 30 % del personal contratado a estas personas, así también que el 80 % del personal indicado se desempeñe acorde al objeto social de la empresa. Esto en lo referido a empresas promocionales de este grupo poblacional.

Es preciso mencionar también que el artículo 82 de la LGPD hace referencia a las sanciones a infracciones por parte de las empresas que actúen incorrectamente mediante la trasgresión de los derechos de los trabajadores con discapacidades, por ello las sanciones van desde la sanción por amonestación, como la sanción provisoria sin goce de haber por el lapso de un mes, igualmente la sanción de suspensión, de igual forma, por doce meses como máximo y, finalmente, la sanción de destitución del cargo laboral. Con ello, se advierte que la autoridad que tiene competencia para el conocimiento y aplicación de las infracciones y sanciones es el CONADIS.

No obstante, según el artículo 83 de ley indicada, se señala que en el caso de “infracciones leves” la multa a las empresas será de 1 UIT como mínimo y hasta 5 UIT como máximo. Igualmente, en casos de “infracciones graves”, la multa mínima que se establece es de mayor a 5 UIT teniendo como máximo 10 UIT. De lo contrario, cuando hablamos de “infracciones muy graves” el mínimo de la multa en cual se establece es de mayor a 10 UIT

y teniendo como un estado máximo el de 20 UIT. Así pues, el establecer sanciones e infracciones a las empresas que transgredan los derechos de índole laboral de trabajadores con discapacidades desde el inicio de su convocatoria, ya sea por no contratarlos, hasta en el momento de cumplir sus labores, se efectiviza el garantizar y reconocer los derechos de estas personas.

Como se puede advertir, la inserción en materia laboral de este grupo poblacional resulta vital para su desarrollo y constancia como ser humano en sociedad que se desempeña en sus labores, de tal manera que los empleadores deben adoptar medidas como la inclusión social para efectivizar y cumplir con los derechos de este grupo, sin vulnerar derechos aun en el plano laboral, sino que más bien tengan como compromiso el facilitar el soporte indispensable para que estas personas desempeñen su prestación del servicio laboral, conjuntamente con los beneficios económicos y derechos sociales que se les atribuye a este grupo de riesgo en su desempeño.

En ese sentido, cuando hablamos del contexto de la pandemia, se advierte que el Gobierno Central, en abril de 2020, implementó el D.L. N° 1468, siendo su finalidad de resguardar el respeto de las personas con discapacidades referido a temas como es: salud, educación y, sobre todo, el trabajo, además, se establecen en dicha normativa disposiciones orientadas a la prevención y protección del presente sector vulnerable.

Aunado a ello, es menester indicar que el desarrollo cambiante de la sociedad a partir de la novedad tecnológica, permite también que este sector, aún en este contexto, durante los periodos 2020-2021, ingrese al mercado laboral al menos en la modalidad de trabajo remoto, ya que al ser este sector un grupo vulnerable y de riesgo puede tener grave afectación a su derecho a la vida, pero que también es fundamental garantizar y reconocerles derechos laborales.

Luchar contra las prácticas discriminatorias y nocivas de no contratación contra las personas con discapacidad, permite comprender que el Estado aún debe profundizar apoyo social a este vulnerable, así como el adoptar medidas no solo en los casos de existencia de vulneración de derechos laborales, sino también en la forma de prevención, con el propósito de que a este grupo de personas puedan ser contratadas en sus servicios o trabajar por cuenta propia, otorgándosele los equipos de apoyo disponible en el lugar de trabajo.

Se considera importante que en el D.S. N° 010-2020-TR, que incorpora lineamientos importantes en torno al trabajo remoto, debió ser considerada el estado de vulnerabilidad de este grupo poblacional en aplicación para el trabajo remoto. Pues bien, se tiene en cuenta que este sector aún es más vulnerable en torno al reconocimiento de derechos laborales y sus garantías, toda vez que los empleadores al no contratar personas con discapacidad se les estaría negando su derecho al mercado laboral. Pues bien, en la modalidad de trabajo tradicional, estas personas son discriminadas, de manera que ven limitado sus derechos, libertades y autonomía.

Asimismo, la R.S. N° 74-2020-SUNAFIL, conteniendo la aprobación de un protocolo en materia de la función de inspección en emergencia sanitaria para la prevención en materia sanitaria, entre otros lineamientos. De tal modo, el mencionado dispositivo no incorpora un enfoque de las personas discapacitadas para acceder a un trabajo, sin vulneración de sus derechos laborales.

De acuerdo al estudio *“Percepciones y vivencias de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en el Perú”* del CONADIS, del año 2021, se mencionan testimoniales de estas personas, destacándose que de este grupo, los que tenían trabajo remunerado (con vínculo laboral en el sector educativo) preservaron sus trabajos, mientras que las personas con discapacidad con menos ingresos económicos, recursos y

estudios, son las más perjudicadas, sobre todo porque no pudieron migrar a una modalidad de trabajo remota, debido a que los empleadores requerían sus servicios en la modalidad tradicional, además, también como se comentó en líneas arriba los constantes despidos injustificados y arbitrarios en contra de ese sector de la sociedad.

En tal sentido, del estudio también se desprende la trasgresión de derechos laborales que sufrieron las personas con discapacidades por la falta de cumplimiento de sus empleadores de la LGPD. Así, se advierte que limitaciones como la discriminación, el desplazarse o también de las capacidades cognitivas de estas personas también las hace vulnerable, al ser un grupo de riesgo, el seguir prestando servicios laborales en un contexto como la Covid-19, durante los periodos 2020-2021.

Como se puede apreciar, los derechos de este grupo se sitúan al interior de la cuota laboral que los empleadores le deben otorgar a este sector vulnerable, teniendo presente las sanciones e infracción desde el aspecto de discriminación hasta en el derecho de contratar y que realicen laborales, acorde con la LGPD, así como los instrumentos internacionales en la referida materia por los cuales ha suscrito el Estado peruano.

## CONCLUSIONES

- En el contexto de la Covid-19 entre los años 2020 – 2021, se puede destacar que las personas con discapacidades han sido discriminadas por su discapacidad, a pesar que la Ley N° 29973 permite el efectivo resguardo y la real consideración de derechos y libertades de este grupo de persona; durante la pandemia, éstas han visto menoscabada su contratación en paridad de oportunidades, ya que, no han podido efectivizar sus derechos, toda vez que su inclusión laboral ha dependido mucho de la igualdad de oportunidades que brindan las empresas, y al ser un grupo vulnerable son negativamente vistos como una carga para la fuerza laboral, de tal manera que en ocasiones hasta en la percepción de ingresos no se les reconoce.
- Durante la pandemia generada por la Covid-19, ha sido vulnerado el derecho al trabajo; el derecho de percibir una remuneración equitativa y suficiente; y el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación de las personas con discapacidad, pues no se ha garantizado la accesibilidad al trabajo remoto, ni mucho menos se ha tenido en cuenta el ajuste razonable de reconocimiento de derechos laborales y fundamentales que se le confiere a esta sección de la población, provocando en muchos casos que se les despidan de su centro de labores y/o no se los contrate, afectando la acción inclusiva, de sensibilidad y promotora del trato con equidad y respeto en sus derechos laborales, más aún cuando estamos en una situación de riesgo sanitario.

- A lo largo de los periodos 2020 – 2021, dentro del contexto de la pandemia generada por la Covid-19, las entidades supervisoras del Estado han establecido procedimientos de protección y sanción que han hecho frente a la vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad. SUNAFIL ha efectuado mayor control de fiscalización en materia laboral con enfoque de discapacidad, a fin de que no ocurran despidos arbitrarios en contra de las personas con discapacidad, asimismo, ha identificado y aplicado mecanismos idóneos para el resguardo los derechos de este grupo poblacional.

## REFERENCIAS

- Batista, J. (2018). Derechos Humanos y Derechos Fundamentales: Algunos comentario Doctrinales. *IUS Labor*, 186-213.
- Bella, I., Gigena, P., Hilas, E., Moncunill, I. y Lila, C. (2020). ¿Cómo significan el contexto de pandemia por Covid-19, estudiantes de grado y posgrado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina? *Revista de Salud Pública*, 74-85. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/30435/32043>
- Benavides, B., Muñoz, M., Sánchez, C. y Pulla, M. (2021). Impacto de la Pandemia del COVID-19 en las personas con discapacidad. *RECIAMUC*, 5(2), 111-120. Obtenido de <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/652>
- Comision Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. Mexico: Comision Nacional de los Derechos Humanos.
- CONADIS. (2021). *Percepciones y vivencias de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por Covid-19 en el Perú*. Obtenido de <https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2021/08/Percepciones-y-vivencias-de-la-discapacidad.pdf>
- Consejo Nacional para la Integracion de la Persona con Discapacidad. (2014). *Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad. (2021). *CONADIS*

*exhorta a las autoridades del sector público, cumplir con cuota laboral de 5%*. Lima:

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Davila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Defensoria del Pueblo de Colombia. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al Trabajo*. Bogota: Defensoria del Pueblo de Colombia.

Del aguila, D. (2018). *Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo-2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Departamento de Trabajo Chile. (15 de Diciembre de 2021). *¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)*. Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

Diaz, L., Torruco, U., Martinez, M., & Varela, M. (2013). *Investigación en Educación Médica*. Mexico D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Duque, S., Quintero, M. y Gonzáles, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*(45), 59-84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>

Ermida, O. (15 de Diciembre de 2021). *Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No discriminación*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_23/doc\\_boletin\\_23\\_01.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_23/doc_boletin_23_01.pdf)

Fabián, E., Vilcas, L. y Alberto, Y. (2020). Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física Huancayo. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 52-62. Obtenido de

<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/587>

- Fresneda, D. (05 de Mayo de 2021). *La COVID frena la contratación de personas con discapacidad y aumenta mas las brecha: "Llevo casi toda mi vida en paro"*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20210521/aumenta-brecha-laboral-personas-discapacidad/2091062.shtml>
- Gómez, N., Pérez, A., López, D. y Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista de Derecho CES*, 11(2), 3-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n2/2145-7719-cesd-11-02-3.pdf>
- Gonzales, P. (2017). *Investigacion Cualitativa*. Fundacion Universitaria del Area Andina.
- Guerra, M., Ramos, C., Subía, A., Carvaja, V. y Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista Científica y Tecnología UPSE*, 3(2), 8-14. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Babahoyo: Saberes del Conocimiento.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Luna, C., & Montes, T. (2017). *Inclusion laboral de las persona en condicion de discapacidad fisica en el sector servicios: call centers*. Bogota: Universidad de Externado de Colombia.
- Mayorga, P. (2018). *La inclusion laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

- Medina, M. (2018). *La Ley general de persona con discapacidad en la integracion laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-Norte, en el año 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2018). *Resolucion Ministerial N° 245-2018-MIMP*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2021). *Registro Nacional de la Persona con Dsicapacidad*. Lima: Consejo Nacional para la Integracion de las personas con discapacidad.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (2020). Obtenido de Informe Trimestral sobre la relación laboral de las personas con discapacidad.
- Pacsi, M., Ampuero, C., Valderrama, L., Córdova, E., Toribio, K. y Cuela, K. (2022). La promesa de la inclusión laboral: Las entidades fiscalizadoras buscan el derecho al empleo de las personas con discapacidad. *Praxis Social*(5), 1-21. Obtenido de <https://revistapraxisocial.com/index.php/praxis/article/view/44>
- Parra, A., & Robles, L. (2018). *Derechos del trabajo de las personas con discapacidad fisica en Santa Marta, Caso de Estudio: Contratacion en la Entidades Publicas*. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Patlan, J. (2015). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Mexico: Universidad Nacional Autonoma de Mexico.
- Paz-Maldonado, E. y Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude soc*, 29(4), 1-12. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/>
- Quiroz, W. (1998). *La investigacion juridica*.
- Ramos, C. (2000). *Como hacer una tesis en Derecho y no envejecer en el intento. Estudios de Pre-Grado, Maestria, Doctorado*. Lima: Gaceta Juridica.

- Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Inclusion Laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y America Latina durante los ultimos 8 años*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Rodriguez, J. (2020). *Influencia de la aplicacion de la Ley 29973 en la inclusion laboral de las personas con discapacidad. San Martin de Porres, 2020*. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relacion a su inclusion laboral*. Pimentel - Peru: Universidad Señor de Sipan.
- Tribunal Constitucional del Peru. (2012). *Sentencia Exp: 0020-2012-PI/TC*. Lima: Tribunal Constitucional del Peru.
- Troncoso, C., & Amaya, A. (2016). *Entrevista: guia practica para la recoleccion de datos cualitativos en investigacion de salud*. Universidad Catolica de la Santisima Concepcion.
- Valle, R. (2020). La protección de los derechos de las personas con discapacidad en situaciones de crisis: la emergencia sanitaria del COVID-19 en España. *Revista Española de Discapacidad*, 8(2), 85-106. Obtenido de <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/650/402>
- Villacrés, P., Rodríguez, M., Burbano, M. y Gaibor, J. (2019). El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. *Ciencia Digital*, 3(42), 43 - 54. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1003>
- Zambrano, M. (2021). *El teletrabajo ¿Mecanismo de insercion laboral de personas con discapacidad?* Quito: Universidad Andina Simon Bolivar.

## ANEXO 01

**Tabla 9**

*Anexo N°1: Operacionalización de las categorías*

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
Ley N° 29973	La Ley tiene la finalidad de instituir un marco legal para promover y proteger bajo condiciones de igualdad, los derechos de la persona con discapacidad, por medio de la promoción a su desarrollo e inclusión efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, 2014)	Ley 29973	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 47 (Ley 29973)</li> <li>• Reglamento de la Ley N° 29973</li> <li>• Artículo 53 – Artículo 56</li> </ul>
Vulneración de derechos laborales fundamentales de la persona con discapacidad	Se conciben violados o vulnerados cuando el empleador adopta acciones que restringen el ejercicio de forma plena de derechos fundamentales del trabajador mediando suficiente causa, esto es,	Derechos Laborales Fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho al trabajo.</li> <li>• Derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente.</li> <li>• Derecho a la igualdad de</li> </ul>

	<p>arbitraria o desproporcionadamente, sin resguardo de su contenido esencial. (Departamento de Trabajo Chile, 2021)</p>		<p>oportunidades sin discriminación.</p>
<p>Contexto de la pandemia de la Covid-19, durante los periodos 2020-2021.</p>	<p>Se comprende como el aislamiento social sanitario promovido por el Estado Central, como estrategia de protección, en razón al primer periodo de la pandemia de la Covid-19, durante los años 2020-2021, tuvo un efecto disímil en diferentes sectores sociales, sobre todo en personas de riesgo como las personas con discapacidad (Bella et al., 2020).</p>	<p>Medidas laborales de contención a la pandemia de la Covid-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer horarios escalonados para el ingreso y salida del centro de trabajo</li> <li>• Realizar teletrabajo</li> <li>• Reuniones de trabajo virtuales</li> <li>• Evitar las exposiciones de personas que se ubiquen en grupos riesgosos como las personas con discapacidad.</li> </ul>

**Tabla 10**

*Anexo N° 2: Matriz de consistencia*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se han vulnerado los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuáles son los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad (Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad) vulnerados durante el contexto de la pandemia</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Identificar si durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se han vulnerado los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Determinar los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad (Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad) vulnerados durante el contexto de la pandemia</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, ha existido vulneración de los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de acceso al trabajo de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley</p>	<p><b><u>PRIMERA CATEGORÍA:</u></b></p> <p>Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad.</p> <p><b>SUB CATEGORÍA</b></p> <p>Artículo 45 (Ley 29973) Reglamento de la Ley N° 29973 Artículo 53 – Artículo 56</p> <p><b><u>SEGUNDA CATEGORÍA:</u></b></p> <p>Derechos laborales fundamentales</p> <p><b>SUB CATEGORÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho al trabajo.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cualitativa</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptiva</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Unidad de análisis:</b> 30 Revisión bibliográfica en artículos científicos, tesis e informes jurídicos.</p> <p><b>Técnica de recopilación de información se aplicará:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis documental</li> </ul>

<p>generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021?</p> <p>2. ¿Ha existido algún procedimiento de protección y sanción frente a la vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021?</p>	<p>generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021.</p> <p>2. Establecer el o los procedimientos de protección y sanción que se han dado frente a la vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021.</p>	<p>General de la persona con discapacidad.</p> <p>2. Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.</p> <p>3. Durante el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, en los periodos 2020 – 2021, se vulneró el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la persona con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho de percibir una remuneración equitativa y suficiente.</li> <li>• Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación.</li> </ul> <p><b><u>TERCERA CATEGORÍA:</u></b></p> <p>Medidas laborales de contención a la pandemia de la Covid-19</p> <p><b>SUBCATEGORÍA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer horarios escalonados para el ingreso y salida del centro de trabajo</li> <li>• Realizar teletrabajo</li> <li>• Reuniones de trabajo virtuales</li> <li>• Evitar las exposiciones de personas que estén en el grupo de riesgo como las personas con discapacidad.</li> </ul>	<p><b>Instrumentos de recopilación de información:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía de análisis documental</li> </ul> <p><b>Procesamiento de información:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis dogmático</li> </ul>
---	---	--	--	---

## **GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL**

**Título de tesis de investigación:** “La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021”

**Finalidad del instrumento:** El presente instrumento tiene como finalidad obtener información referente a las variables: “La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la Covid-19, durante los periodos 2020 – 2021”.

### **Criterios de selección:**

- Descripción de las variables de la investigación.
- Aporte jurídico al tema de investigación.
- Vinculación del desarrollo de las variables de investigación respecto a las normas de emergencia sanitaria de la Covid-19.
- Implementación de las normas de emergencia sanitaria de la Covid-19, entre los periodos 2020-2021.
- Enfoque de derechos humanos a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

**Tabla 11**
*Anexo N° 3: Guía de análisis documental*

Nro.	Base de datos	Procedencia	Autor/es	Título del recurso	Descripción del aporte al tema de investigación	Conceptos abordados
1	Dialnet	Artículo científico	Jennifer Batista	“Derechos Humanos y Derechos Fundamentales: Algunos comentarios Doctrinales”	El aporte de la autora con relación al tema es comprender los derechos humanos a partir de los instrumentos internacionales y los aspectos constitucionales que revisten al mismo.	<p><u>Constitucionalización de derechos:</u></p> <p>Este concepto aporta al tema de investigación porque define el conjunto de derechos que le atañen a toda persona humana, sin importar la dificultad que tenga. Ello, porque conceptos básicos como libertad, dignidad e igualdad humana son fundamentales para identificar vulneración a los derechos de las personas con discapacidades.</p> <p><u>Naturaleza de los derechos humanos:</u></p> <p>Este concepto aporta los principales atributos en materia de derechos humanos que se les confiere a toda persona.</p>
2	Riamuc	Artículo científico	Bertha Benavides, Mireya Muñoz, Christian Sánchez y María Pulla	Impacto de la Pandemia de la COVID-19 en las personas con discapacidad	El aporte de los autores versa que las personas con discapacidad presentan mayor vulnerabilidad en la pandemia de la Covid-19, toda vez que muchas de ellas presentan condiciones preexistentes de riesgos en su salud. En consecuencia, muchos de ellos	<p><u>Derechos de las personas con discapacidad:</u></p> <p>Este concepto aporta características esenciales para dotar de contenido a los derechos de las personas con discapacidad, toda vez que es imprescindible garantizar sus derechos más aún en el aspecto laboral.</p>

					<p>fueron despedidos de manera arbitraria por sus empleadores.</p>	<p><u>Vulneración de derechos a las personas con discapacidad:</u> Este concepto aporta que las personas con discapacidad en el contexto de la Covid-19 sufrieron vulneración a sus derechos sociales y laborales</p>
3	CONADIS	Informe jurídico nacional	CONADIS	<p>Percepciones y vivencias de las personas con discapacidad durante la emergencia sanitaria por la Covid-19 en el Perú</p>	<p>El aporte de esta institución es analizar los efectos y consecuencias de la Covid-19 a las personas con discapacidad, de tal forma que desde el Estado se busque garantizar un enfoque inclusivo para garantizar y promover la activa participación de las personas discapacitadas en el mercado laboral.</p>	<p><u>Enfoque inclusivo de las personas con discapacidad:</u> Este concepto aporta la efectividad de oportunidades en condiciones de igualdad a las personas con discapacidad, otorgándoles la misma participación</p> <p><u>Efectos del confinamiento en derechos laborales de las personas con discapacidad:</u> Este concepto aporta la relación directa del tema de discapacidad con el trabajo, de tal forma que esto involucra a que todas las personas tengan acceso al empleo y a derechos dignos, sin discriminación.</p>
4	Repositorio de Derecho UCV	Tesis	Danae del Aguila	<p>Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo-2018</p>	<p>El aporte de la autora estriba en que las personas con discapacidad, en situación de desempleo, se debe principalmente a la apertura de falta de oportunidades con inclusión, en donde esté</p>	<p><u>Discapacidad como factor de discriminación en las empresas privadas:</u> Este concepto aporta que la falta de incumplimiento de la cuota laboral de las personas con discapacidad para acceder a puestos de trabajo se evidencia en una frecuente</p>

					<p>presente la capacitación laboral, así como el superar toda forma de discriminación.</p>	<p>discriminación, en donde la empresa en su contratación debe asegurar la igualdad de sus colaboradores.</p> <p><u>Inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral:</u></p> <p>Este concepto aporta que el proceso de inclusión de las personas con discapacidad al ámbito laboral es fundamental para evitar todo trato abusivo o degradante en contra de este sector.</p>
5	Repositorio Universidad Externando de Colombia	Tesis	Claudia Luna y Triana Montes	<p>Inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: <i>call centers</i>.</p>	<p>El aporte de los autores consta en que se debe promover el derecho de igualdad de oportunidades y de condiciones de las personas con discapacidad, así como entender la efectividad de la medida para cumplir con las capacitaciones y la formación en el empleo de las personas con discapacidades.</p>	<p><u>Igualdad de condiciones laborales de las personas con discapacidad:</u></p> <p>Este concepto aporta que los derechos y libertades fundamentales son en garantía imprescindible para todas las personas.</p> <p><u>Actividad laboral de las personas con discapacidad:</u></p> <p>Este concepto tiene relevancia jurídica para establecer relación entre el empleador y el trabajador.</p>
6	Repositorio Universidad de Chile	Artículo científico	Rubén Vidal, Carolina Cornejo y Lucia Arroyo	<p>La inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual en Chile</p>	<p>El aporte de los autores se sustenta en que los procesos formativos de inserción laboral para las personas con discapacidad deben ir acorde con la garantía de los derechos humanos de las personas, de tal</p>	<p><u>Inserción social laboral de personas con discapacidad:</u></p> <p>Este concepto tiene importancia, debido a que la igualdad de oportunidades laborales de personas con discapacidad va acorde con el aprendizaje constante en el medio que se desenvuelvan las</p>

					manera que el proyecto de vida las personas sean realizado.	<p>personas con discapacidad.</p> <p><u>Empleo competitivo e igualitario a las personas con discapacidad:</u></p> <p>Este concepto es necesario para la implementación de prácticas laborales que orienten a las personas con discapacidades a involucrarse con el desarrollo laboral.</p>
7	Repositorio Universidad César Vallejo	Tesis	Milagros Medina	La Ley general de persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-Norte, en el año 2017	El aporte de la autora consta en que las personas con discapacidad en el mercado laboral requieren adoptar mayores disposiciones que les brinden acceso rentable a un puesto de trabajo, sin ser discriminados.	<p><u>Integración de la persona con discapacidad en el ámbito laboral:</u></p> <p>Este concepto coadyuva al proceso de integración de las plazas laborales a las personas con discapacidad, en lo cual acceder a un puesto de empleo no debe ser un impedimento sino una oportunidad bajo un enfoque de derecho de ajustes razonables a las personas con discapacidad.</p> <p><u>Aplicación del principio de igualdad y no discriminación a las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto aborda necesariamente que todo acto que tenga como propósito la exclusión y actos de discriminación que vulnere derechos de las personas con discapacidades debe ser desterrado.</p>
8	Ministerio del Trabajo y	Informe jurídico	MTPE	Informe Trimestral	Esta entidad aporta estadística	<u>Relación de la actividad laboral de</u>

	Promoción del Empleo			sobre la relación laboral de las personas con discapacidad	en torno a la capacidad receptiva de las empresas en contratar personas con discapacidades, más aún en el contexto de pandemia de la Covid-19. En consecuencia, se advierte las disposiciones normativas que involucraron o no a las personas con discapacidades.	<u>las personas con discapacidad con sus derechos:</u> Este concepto tiene notable envergadura para tener prioridad a los derechos laborales de las personas con discapacidad, con motivo a que sean incluidas en puestos de trabajo.  <u>Ampliación del acceso a la información y convocatorias laborales a las personas con discapacidades:</u> Este concepto es clave para que las personas con discapacidades con acceso al empleo se encuentren inmersas en un puesto de trabajo, sin importar su condición.
9	Revista de Derecho y Praxis	Artículo científico	Pacsi, Ampuero, Valderrama, Córdova, Toribio y Cuela	La promesa de la inclusión laboral: Las entidades fiscalizadoras buscan el derecho al empleo de las personas con discapacidad	Los autores aportan que las personas con discapacidades en materia de derechos deben ser analizadas desde un enfoque social, en donde se tenga que dichos derechos deben ser interpretados a la luz de los principios y garantías previstas en las constituciones e instrumentos internacionales.	<u>Promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad:</u> Formación imprescindible y constante de acceso a las personas con discapacidades, de tal manera que los derechos de las personas sean la suma garantía para establecer el respeto de los derechos.
10	Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia	Tesis	Ana Karina Parra y Liliana Rocio Robles	Derechos del trabajo de las personas con discapacidades físicas en Santa	Las autoras aportan que es necesario que los Estados adopten las medidas para	<u>Contratación laboral de las personas con discapacidades en la actividad privada:</u>

				Marta, Caso de Estudio: Contratación en la Entidades Públicas	asegurar el compromiso de respeto e igualdad a las personas con discapacidades en el marco de los convenios internacionales.	<p>Este concepto es interesante porque aborda la estrategia para abordar las causas y problemáticas en políticas de discriminación que atraviesan las personas con discapacidades. En tal sentido, los derechos fundamentales son necesarios para todos los ciudadanos.</p> <p><u>Protección internacional de las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto aporta que en el marco internacional de los derechos humanos las personas con discapacidades tienen disponibilidad de derechos para asegurar su protección jurídica a partir de la suscripción de convenios que hagan los Estados.</p>
11	Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México	Artículo científico	Juana Patlán	Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo	La autora aporta que los derechos laborales de las personas con discapacidad deben ser abordados desde un enfoque de inclusión social, además, de los derechos humanos.	<p><u>Derecho a la calidad de vida de las personas con discapacidades en el ámbito laboral:</u></p> <p>Este concepto aporta en su perspectiva que es multidimensional, en tal forma que la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de las personas con discapacidades deben ser ampliados a toda perspectiva.</p>

						<p><u>Derecho de las personas con discapacidad a un ambiente laboral digno con estabilidad laboral:</u></p> <p>Este concepto establece que la relación directa del empleador con el trabajador se establece en una forma de estabilidad laboral, en la cual las existencias de causas justificadas están determinadas por la actividad laboral que desempeñe.</p>
12	Scielo	Artículo científico	Eddy Paz-Maldonado y Ilich Silva-Peña	Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina	<p>Los autores abordan que la inserción laboral de las personas con discapacidades es fundamental para fortalecer las relaciones sociales entre seres humanos.</p>	<p><u>Acceso al empleo a las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto menciona que las personas con discapacidades pueden elegir un empleo en las mismas condiciones equitativas y satisfactorias que las personas sin discapacidades.</p> <p><u>Desafíos para la inserción laboral de las personas con discapacidades:</u></p> <p>Las personas con discapacidades atraviesan situaciones de discriminación, puesto que en la mayoría de las veces no se las deja insertarse en un empleo digno.</p>
13	Repositorio Universidad Privada del Norte	Tesis	Rocío Reyes y Ronald Torres	Inclusión Laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidades en el Perú y	<p>Los autores abordan que los Estados deben adoptar mecanismos que permitan romper las barreras de los</p>	<p><u>Enfoque social en el ámbito laboral de las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto se establece necesario para la</p>

				América Latina durante los últimos 8 años	estereotipos y prejuicios de discriminación en el acceso laboral a las personas con discapacidades, de tal manera que las empresas se involucren más con la inclusión y responsabilidad social empresarial, fortaleciendo derechos y la dignidad humana.	autorrealización en el trabajo de las personas con discapacidades, de tal manera que desde el ámbito laboral los empleadores aborden las características imprescindibles para el reconocimiento de derechos.
14	Repositorio de la Universidad César Vallejo	Tesis	Jhon Rodríguez Varillas	Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020	Este autor aborda que la calidad de vida de las personas con discapacidades en el ámbito laboral tiene directa relación al garantizar derechos fundamentales y puedan enfrentar las barreras estructurales de discriminación	<u>Inclusión laboral de las personas con discapacidades:</u> Este concepto desarrolla que la inclusión laboral de las personas con discapacidades, de tal modo que el tener un desarrollo integral de las condiciones laborales de las personas, permite mejorar los niveles de formación de acceso al empleo.
15	Repositorio Universidad Señor de Sipán	Tesis	Lucila Ruiz Farroñan	Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 con relación a su inclusión laboral	Este autor aborda la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades, donde se desarrolla como primordial la producción del trabajo de este sector de la población, entendiendo la garantía constitucional de sus derechos fundamentales.	<u>Promoción del empleo a la persona con discapacidad:</u> Este concepto tiene notable importancia para la persona con discapacidad, toda vez que tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

16	Scielo	Artículo científico	Raquel Valle Escolano	La protección de los derechos de las personas con discapacidad en situaciones de crisis: la emergencia sanitaria del COVID-19 en España	Esta autora aporta que las personas con discapacidad tienen derecho a avanzar hacia la autonomía personal y colectiva en el ámbito laboral, con motivo a favorecer la toma de decisiones involucrando aspectos como la vida personal y colectiva, además, de garantizarse en el empleo laboral sin que medie la discriminación.	<p><u>Implementar políticas públicas laborales para las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto aporta a la investigación que las personas con discapacidades, en tiempos de crisis el Estado debe adoptar acciones políticas concretas para tener plena accesibilidad a los servicios y al empleo laboral.</p> <p><u>Accesibilidad de las personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto aporta que las barreras institucionales que frenan la disposición de derechos de las personas con discapacidades deben ser superadas, toda vez que la disponibilidad en el acceso contribuye a establecer derechos.</p>
17	Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar	Tesis	María Zambrano Jaramillo	El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?	Esta autora aborda que la discriminación a las personas con discapacidades se ha institucionalizado desde el público hasta el sector privado, lo cual ha generado un perjuicio a sus derechos. En tal sentido, los derechos humanos de las personas se centran en la dignidad humana.	<p><u>Mecanismo de inserción laboral para personas con discapacidades:</u></p> <p>Este concepto aborda que los empleadores deben adoptar mecanismos de inclusión laboral para insertar a las personas con discapacidades en su puesto de labores. De tal modo, debe darse la flexibilización del modelo social de contratación para cumplir con el ejercicio de las actividades laborales.</p>
18	Tribunal Constitucional	Sentencia	Tribunal Constitucional del Perú	Sentencia Exp: 0020-2012-PI/TC	El Tribunal Constitucional aporta que el	<u>Derecho fundamental de remuneración:</u>

					<p>derecho fundamental a la remuneración se circunscribe como vigencia de derechos fundamentales, en la cual no debe existir ninguna limitación de la relación laboral ni desconocer los derechos del trabajador.</p>	<p>Este concepto aporta que ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios sin retribución o contribución económica por parte de su empleador.</p> <p><u>Principio de dignidad del trabajador:</u> Este concepto refiere que es inconstitucional el vulnerar la dignidad humana del trabajador, entendiéndose que la prestación laboral del trabajador constituye un pleno espacio para su desarrollo de proyectos.</p>
19	Revista Derecho y Sociedad PUCP	Artículo científico	Oscar Ermida	Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y No discriminación.	<p>El autor destaca que el derecho al trabajo de las personas con discapacidades requiere mera protección jurídica, sobre todo al corregir la posición de vulnerabilidad de los trabajadores frente a los empleadores.</p>	<p><u>Principio de no discriminación en el trabajo:</u> Este concepto aporta que la instrumentación del derecho de personas con discapacidades a no ser vulnerados tiene relación directa con el efecto de concreción de igualdad para no discriminar en puestos de trabajo.</p> <p><u>Causas injustificadas de trato diferente:</u> Este concepto aporta que la personas con discapacidades, en función de su dignidad humana, tienen a la luz de los convenios internacionales un enfoque de derechos humanos que les aporta el ejercer sus derechos laborales en</p>

						un ambiente sin discriminación.
20	Defensoría del Pueblo Colombia	Informe jurídico	Angélica Molina Higuera	Contenido y alcance del derecho individual al trabajo	La autora aporta que el derecho al trabajo es un elemento normativo esencial para desarrollar capacidades y garantizar derechos de las personas, de tal manera es una obligación del Estado ampliar las garantías y derechos de los trabajadores para que desarrollen labores acordes a su puesto de trabajo.	<p><u>Trabajo digno:</u> Este concepto aporta que los derechos humanos de los trabajadores en su aspecto laboral deben tenerse en cuenta a partir del derecho a una vida adecuada para las personas en su desarrollo.</p> <p><u>Eliminación de barreras que dificultan acceso al trabajo:</u> Este concepto aporta que el Estado debe desarrollar políticas que promuevan y regulen disposiciones laborales flexibles y alternativas que permitan atender las necesidades de los trabajadores con discapacidades, eliminando las barreras de distinción social que no permiten su acceso al empleo.</p>
21	Revista Científica y Tecnológica UPSE	Artículo científico	Paulina Guerra, Carlos Ramos, Andrés Subía, Víctor Carvajal y Santiago Borja	Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral	Los autores aportan que el Estado tiene que adoptar medidas inclusivas a las personas con discapacidades para abordar su disfrute e igualdad de condiciones de trabajo.	<p><u>Medidas inclusivas a las personas con discapacidades:</u> Este concepto aporta que las personas con discapacidades tienen la plena disposición de acceder a un empleo y calidad de vida digna, de tal manera que se produzca una inclusión efectiva con ajuste razonable al acceso del empleo.</p>
22	Revista Horizonte de la Ciencia	Artículo científico	Eugenia Fabián Arias, Luz María Vilcas Baldeón y	Situación laboral y calidad de vida de las personas con	Los autores aportan que la calidad de vida de las personas con	<p><u>Desarrollo personal de las personas con discapacidad:</u> Este concepto aporta que las personas con</p>

			Yovana Luiza Alberto Bueno	discapacidad física Huancayo	discapacidades constantemente se encuentra en riesgo, debido a que son un grupo vulnerable. Esto es más perjudicial, cuando existen dificultades para el acceso al empleo.	discapacidad enfrentan las principales problemáticas de calidad de vida, desarrollo personal y el obtener un empleo. De tal modo, las relaciones sociales laborales en este sector de la población son fundamentales para tener un resguardo a sus derechos humanos.  <u>Políticas públicas orientadas a las personas con discapacidad en su ámbito laboral:</u> Este concepto aporta que la situación de exclusión y vulnerabilidad social de las personas con discapacidades son constantes, de tal manera que el impacto es negativo en el desempeño social de este sector vulnerable. Ante ello, el Estado es el encargado de diseñar políticas para procurar el respeto de derechos fundamentales.
23	Revista de Derecho	Artículo científico	Sandra Duque, Maria Quintero y Patricia Gonzáles	Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad	Las autoras aportan que la protección laboral de las personas con discapacidad es fundamental para superar toda limitación y barrera en el acceso al empleo que se les imponga a las personas con discapacidad. En tales efectos, el	<u>Capacidad del trabajador:</u> Este concepto aporta la capacidad laboral de los trabajadores es fundamental para obtener resultados necesarios, de tal manera que la estabilidad laboral es una garantía constitucional, en lo cual es un derecho a las personas con discapacidades.

					salario que reciba la persona con discapacidad acorde a su puesto de trabajo, las empresas deben advertir el reconocimiento de derechos.	<u>Derechos humanos de las personas con discapacidades:</u> Este concepto aporta que la suscripción de convenios internacionales en materia de derechos humanos para las personas con discapacidades es fundamental para dar lugar a la protección laboral y su propia estabilidad laboral.
24	Revista Ciencia Digital	Artículo científico	Patricia Villacrés, María Rodríguez, Mayra Burbano y Jenny Gaibor	El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidades en las unidades educativas de la ciudad de Ambato	Estos autores aportan que los derechos laborales de las personas con discapacidades tienen plena correspondencia con el principio de no discriminación y de enfoque social de derechos conteniendo garantías mínimas para el ejercicio y respeto de sus derechos.	<u>Seguridad jurídica de los derechos laborales de las personas con discapacidades:</u> Este concepto es relevante porque aporta la plena inserción laboral de las personas discapacidades a un puesto de trabajo, de tal manera que la plena disponibilidad por parte de las empresas en cumplir con la cuota laboral a las personas con discapacidades, se fundamenta en la igualdad de oportunidades para este sector vulnerable de la sociedad.
25	Revista de Derecho CES	Artículo científico	Natalia Eugenia Gómez, Ana Lucía Pérez, Diana María López y María Fernanda Medina	Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia	Estos autores aportan que el trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos	<u>Enfoque social inclusivo de las personas con discapacidades:</u> Este concepto aporta elaborar estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidades; como cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo en la administración pública y en la

					laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación.	empresa privada, preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios, servicios públicos de empleo y orientación laboral, incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidades, medidas adicionales para facilitar el trabajo.
26	CEPAL	Informe jurídico	María Stang Alva	Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real	Esta autora aporta que a pesar del aumento de la visibilidad del tema de las personas con discapacidades en la agenda pública regional y de los avances en el reconocimiento jurídico de sus derechos, su situación en América Latina sigue teniendo grandes brechas discriminatorias y con limitaciones.	<u>Consolidación de un marco jurídico necesario para las personas con discapacidades:</u> Este concepto aporta que el lograr un adecuada y eficiente consolidación de las normas en materia de protección a las personas con discapacidades, de manera conjunta se establecerá la inclusión, lo cual tiene consigo la responsabilidad y la oportunidad de ofrecer a cada persona la ocasión de ser conocida por los demás, de aportar algo, de relacionar, siendo esto una práctica constante para dar protección jurídica a los derechos.
27	Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa	Artículo científico	Joan Sebastian Velandia Campos, Maribel Castillo Caicedo y	La situación laboral de las personas con discapacidades en Colombia desde un enfoque local	Estos autores aportan que la población discapacidad desde el ámbito local se les debe asegurar las	<u>Caracterización laboral de las personas con discapacidades:</u> Este concepto aporta que la protección social y convergencia

			Jhon James Mora Rodríguez		interacciones directas entre los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo como lo son la orientación, la intermediación, la contratación laboral y demás relaciones que surjan en las circunstancias del momento para acceder al empleo laboral.	productiva en las personas con discapacidades dependen fundamentalmente del respeto irrestricto a sus derechos humanos que le son reconocidos en materia de tratados internacionales. Esto con motivo de dar inicio a un desarrollo inclusivo, en donde debe procurar la integración social de los distintos ciudadanos, así como valorar y generar las condiciones laborales, productivas y sociales adecuadas para aprovechar el papel que cada sujeto puede ejercer en el proceso de desarrollo una vez acceda a las distintas oportunidades
28	Revista Equidad y Desarrollo	Artículo científico	Andrés Velarde-Talleri, Xavier Llinas-Audet y Miguel Barboza-Palomino	“Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”	Estos autores aportan que el Estado peruano viene implementado desde 2004 diferentes dispositivos legales orientados a establecer una cuota de empleo mínimo para las personas con discapacidades, que obliga, inicialmente, a todas las instituciones del Estado a contratarlas en una proporción no menor al 3 % del total de su personal. En 2012, se formuló la nueva Ley General de la	<u>Integración social de los trabajadores:</u> Este concepto aporta que la mayoría de las PCD que trabajan en las distintas empresas presentan discapacidad física y que en su mayoría laboran en las áreas operativas y de atención al cliente. Así, la necesidad de implementar mecanismos que coadyuven al acceso al empleo digno.

					<p>Persona con Discapacidad, que elevó esta cuota a un 5 % en el caso del sector público y extendió la obligación a un 3 % en el sector privado</p>	
29	Revista Invenio	Artículo científico	Cora Forcada	<p>“La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado”</p>	<p>Esta autora comenta que la condición de dignidad humana de las personas con discapacidades en el acceso al mercado laboral no puede ser menoscabada ni vulnerada por acciones de discriminación o de barreras de limitación por parte de los empleadores, ya que el otorgamiento de derechos en igualdad de condiciones a todas las personas es una circunstancia necesaria para otorgar derechos.</p>	<p><u>Discapacidad y empleo:</u> Este concepto aporta que es imprescindible ofrecer empleo a personas con discapacidades que necesitan apoyo continuo, ya que, de lo contrario, difícilmente lograrían independencia total en sus lugares de trabajo. Adapta los procesos para que toda persona pueda realizar tareas productivas.</p> <p><u>Desarrollo de legislación vinculada a la discapacidad:</u> Este concepto aporta instituir un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, tendiente a asegurarles a éstas su atención médica y seguridad social, su educación, rehabilitación integral e inserción social y laboral, permitiendo en lo posible neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca, dándoles la oportunidad, mediante su esfuerzo</p>

30	Revista Autónoma de Chile	Artículo científico	Jorge Bernal, Ximena Vega, Verónica Agurto y Nino Estay	Identificación de prácticas laborales relacionadas con la discriminación y la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Arica, Chile	Estos autores aportan que las personas con discapacidades tienen la plena vigencia de sus derechos para realizarse como personas, de tal manera que en todo momento se encuentre establecido el enfoque social y de ajuste razonable promoviendo una vinculación entre el trabajador y la empresa en la cual se presta el servicio.	<p><u>Promover mecanismos judiciales que aseguren la vigencia efectiva de derechos:</u></p> <p>Este concepto aporta que los sujetos que son discriminados en razón de sus capacidades, estableciéndose la igualdad de oportunidades en consagración necesaria del vínculo laboral que se dé lugar entre el empleador y el trabajador, superando todo trato indiferente.</p>
----	---------------------------	---------------------	---	--	---	---