



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA
MEDIDA INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO

AUTORES

JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ

ORCID: 0000-0002-2152-8221

ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO

ORCID: 0000-0002-0224-2535

ASESOR

DR. LUIS ÁNGEL ESPINOZA PAJUELO

ORCID: 0000-0003-4835-0627

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Villanueva Enriquez, J. L., & Rojas Arroyo, R. L. (2023). *Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Jeanes Luigi Villanueva Enriquez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46825160
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2152-8221
Datos del autor	
Nombres y apellidos	Rocio Lizbeth Rojas Arroyo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76825161
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0224-2535
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	10594662
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4835-0627
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Wilfredo Herbert Gordillo Briceño
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08337343
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Rafael Americo Torres Sotelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	21822076
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Datos de la investigación	

Título de la investigación	Cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los Derechos Humanos en el ámbito nacional e internacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MG. WILFREDO HERBERT GORDILLO BRICEÑO como presidente, el MG. RAFAEL AMERICO TORRES SOTELO como secretario y el DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA
INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL**

Presentado por el bachiller:

JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ

Para obtener el **Título Profesional de Abogado**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Muy Bueno** con una calificación de **DICISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 17 de noviembre del 2023.



PRESIDENTE
MG. WILFREDO HERBERT
GORDILLO BRICEÑO



SECRETARIO
MG. RAFAEL AMERICO
TORRES SOTELO



VOCAL
DR. LUIS ANGEL ESPINOZA
PAJUELO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MG. WILFREDO HERBERT GORDILLO BRICEÑO como presidente, el MG. RAFAEL AMERICO TORRES SOTELO como secretario y el DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA
INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL**

Presentado por la bachiller:
ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO

Para obtener el **Título Profesional de Abogada**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado - Muy Bueno** con una calificación de **DIECISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 17 de noviembre del 2023.



PRESIDENTE
MG. WILFREDO HERBERT
GORDILLO BRICEÑO



SECRETARIO
MG. RAFAEL AMERICO
TORRES SOTELO



VOCAL
DR. LUIS ANGEL ESPINOZA
PAJUELO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD


Yo Luis Angel Espinoza Pajuelo docente de la Facultad de Derecho de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA INEFICIENTE EN
LA INCLUSIÓN LABORAL

De los bachilleres Jeanes Luigi Villanueva Enriquez y Rocio Lizbeth Rojas Arroyo, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 10 de febrero de 2024



Luis Angel Espinoza Pajuelo

DNI 10594662



DEDICATORIA

La presente investigación se consideró dedicar de manera afectuosa a nuestros padres, quienes han sido nuestro apoyo constante para cumplir nuestros objetivos y culminar con éxito la carrera profesional en pregrado. Por su fe, dedicación, comprensión e infinito amor.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro asesor el Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo por brindarnos el asesoramiento debido a lo largo de nuestro proyecto de investigación ya que gracias a su paciencia y rectitud nos permitió culminar con excelencia nuestra tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	13
1.4. Justificación e importancia	14
1.5. Limitaciones de la investigación	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios	18
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	34
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	49
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de la investigación	53
3.2. Población y muestra	55
3.3. Supuestos categóricos	56
3.4. Variables – Operacionalización	57
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	57
3.6. Procedimientos de los datos.....	59
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de fiabilidad de las variables	61
4.2. Resultados de investigación	65
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	68
5.2. Conclusiones	69
5.3. Recomendaciones	71
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Triangulación de teorías
Tabla 2	Muestreo de expertos
Tabla 3	Cantidad de sujetos encuestados
Tabla 4	Atribuciones al CONADIS y mecanismos de inclusión laboral
Tabla 5	Cuota de empleo sin previo análisis del mercado económico y laboral
Tabla 6	Cambio de enfoque a la aplicación de la cuota de empleo
Tabla 7	Normas de inclusión laboral en el ámbito laboral
Tabla 8	Adaptación al sistema laboral
Tabla 9	Resultado de la interpretación de la primera matriz
Tabla 10	Resultado de la interpretación de la segunda matriz
Tabla 11	Resultado de la interpretación de la tercera matriz
Tabla 12	Resultado de la interpretación de la cuarta matriz
Tabla 13	Resultado de la interpretación de la quinta matriz
Tabla 14	Resultado de la interpretación de la sexta matriz

CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL

JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ
ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO Y

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo de estudio fue analizar la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral. La investigación ha sido de enfoque cualitativo, de diseño hermenéutico. La muestra se conformó por 03 profesionales expertos en materia laboral y de derechos humanos, el muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia. Respecto al instrumento utilizado fue la guía de entrevista. Se concluyó que, la aplicación de la cantidad de empleos limita la integración del trabajo de PCD, debido a que la realidad socioeconómica que vivimos en muchas compañías no pueden cumplir con esta cantidad, de esta forma las medidas disuasivas del empleador afectan directamente el cumplimiento de la cuota de empleo de la persona con discapacidad, ya que utilizan diferentes contratos por tiempo determinado, dando como resultado que en el año puedan favorecerlos en la contabilidad de trabajadores y esto no llegue a la cantidad establecida en la norma para la exigencia de la inclusión obligatoria de la cuota de empleo.

Palabras clave: Cuota de empleo, laboral, discapacidad.

THE EMPLOYMENT QUOTA OF THE PERSON WITH DISABILITIES AS AN INEFFICIENT MEASURE IN LABOR INCLUSION

JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ
ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO Y

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the study was to analyze the employment quota of people with disabilities as an inefficient measure in labor inclusion. The research has been of a qualitative approach, with a hermeneutical design. The sample was made up of 03 professionals who were experts in labor and human rights, the sampling used was non-probabilistic for convenience. Regarding the instrument used, it was the interview guide. It was concluded that the application of the number of jobs limits the integration of PWD work, because the socioeconomic reality that we live in many companies cannot meet this number, in this way the employer's dissuasive measures directly affect compliance with the employment quota of the person with disabilities, since they use different contracts for a specific period of time, resulting in them being favored in the year in the accounting of workers and this does not reach the amount established in the standard for the requirement of inclusion mandatory employment quota.

Keywords: Employment, labor, disability quota

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se trató un tema muy importante como fue la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral. El derecho laboral hace referencia a un derecho fundamental amparado por la Constitución Política del Perú y tutelado por las normas y tratados internacionales, en ese sentido el trabajo fue una condición básica y fundamental de toda la vida humana ya que estos derechos garantizan el goce pleno para el desarrollo de todas las personas.

La inclusión laboral de las personas que sufren de alguna discapacidad se encuentran en un escenario de desigualdad por lo que fue necesario que se gestione mecanismos con la finalidad de una inclusión efectiva.

En el capítulo I, a través de la formación del marco conceptual fue analizado de manera sucinta el problema de investigación y los objetivos.

En el capítulo II, se realizó el marco teórico en el que se definió el concepto de cuota de empleo, persona con discapacidad, los debates teóricos actuales sobre la función de este derecho y que relevancia tuvo en la sociedad.

En capítulo III, se abarcó la metodología, de esta manera se describió que línea de investigación represento el trabajo, por último, se definió los instrumentos realizados para obtener la conclusión alcanzada.

En el capítulo IV, se expuso los resultados arrojados después de haber realizado la investigación y análisis de los datos estadísticos encontrados.

Finalmente, en el capítulo V, se brindó las discusiones, conclusiones y recomendaciones pertinentes para una mejor inclusión laboral para las PCD frente al sistema empleado mediante cuotas de empleo en materia de derecho laboral en relación con la igualdad de oportunidades con la finalidad de obtener más plazas de

trabajo para las PCD y que se vele los derechos de una manera más estricta para erradicar la discriminación y la pobreza que se genera cada año.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La siguiente tesis analizo la imposición de la cuota de empleo de las PCD utilizada como una medida ineficiente en la inclusión laboral, por lo que esta realidad no logro una inclusión beneficiosa para este sector de la población. Esta investigación no busco encontrar un mecanismo más eficiente, sino que va a comparar esta problemática con la normativa y realidad de otros países con la finalidad de demostrar que la medida utilizada en nuestro país no está siendo la más adecuada.

La discapacidad hace referencia a una palabra que contiene a todas las deficiencias, limitaciones o restricciones de una persona en ciertas actividades. Estas deficiencias suelen ser problemas que no permiten el buen funcionamiento de una estructura o función corpórea mas no limita de manera total el desarrollo de una persona en su vida social o laboral. Entonces entendemos que la discapacidad hace referencia un problema complejo que se vio reflejado en una interacción entre el ser humano limitado y las necesidades de la sociedad en las que este se desarrolla (Organización Panamericana de la Salud OMS, 2018).

A nivel mundial las PCD se contabilizó en aproximadamente mil millones, esto viene a ser casi un 15% de la población mundial, sin embargo, se estuvo afectando su derecho al trabajo ya que de manera frecuente se le denegó este derecho. Las PCD con mayor particularidad en las mujeres se ven limitados frente a los diferentes obstáculos sociales y a la falta de información que complican el derecho a la igualdad de oportunidades de trabajo frente a las personas que no tienen discapacidad alguna (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

La Convención de PCD busco la inclusión laboral, de modo que esta estrategia fue una medida para implementar y promover puestos de trabajo para las PCD fue

elaborado de una manera muy abierta y que cada país ha acogido de manera adecuada según sus leyes.

Vemos que Sunafil no se configura como un ente adecuado para la supervisión de estos casos por la sobre carga que tiene con la cantidad de pedidos de oficios o visitas inopinada que realiza a las empresas. Las PCD son los más afectados cuando nos referimos a tasas de desempleo, este sector de la población está en constante riesgo ya que están expuestas a una insuficiente protección en el sector laboral al desarrollar una medida eficaz sobre esta problemática se reduciría la pobreza extrema en nuestra realidad actual.

En nuestro país, los organismos que se encargan sobre toda la gestión de discapacidad hace referencia al CONADIS, este organismo se creó mediante la ley general de la PCD Ley N° 27050 en el año de 1998. No es hasta el año 2012 que mediante Ley N° 29973 el CONADIS tuvo funciones más específicas referente a las PCD a sí misma como la inclusión laboral en nuestro país. El CONADIS dentro de sus funciones hay una que destaca con respecto a la creación de políticas públicas referente a la igualdad de oportunidades para las PCD, esta función no se viene cumpliendo ya que nadie supervisa si se cumple esta norma que favorece la inclusión laboral. Si bien es cierto que la Sunafil se encarga en la supervisión de visitas y control de empresas privadas para que estas cumplan con la cuota obligatoria esta no se viene realizando.

Las mayorías de microempresas solo cuentan entre 10 a 15 personas, pero en la normativo se observó una cuota obligatoria en tanto se menciona que en el sector privado las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores en planilla tienen la obligación de contratar a PCD en una proporción no menor al 3% del total de su personal. Esta norma no ha sido elaborada para nuestra coyuntura

socioeconómica ya que esto sería una traba que impide la inclusión de igualdad de oportunidades, ya que como se observa hasta la actualidad la economía se ve representada por microempresas.

Si visualizamos la coyuntura actual, esta pandemia en la cual vivimos varias personas que no pueden laborar ya que la gran mayoría de empresas se acogieron a la suspensión perfecta y varias personas quedaron sin un ingreso o trabajo. Según la data brindada por el INEI las mujeres con discapacidad sin trabajo superan la cifra de un millón y medio que viene a ser más del 50% de población de PCD en nuestro país.

Las PCD no son un problema para la economía menos para el país, el problema que afronta el Perú y las personas son la implementación de normas que no se adecuan o promueven la inclusión laboral de igualdad de oportunidades ya que en su gran mayoría las empresas no llegan a la cantidad mínima de trabajadores o buscan alternativas menos costosas, como la tercerización lo que cual evitaría que las empresas no lleguen a la cuota mínima para la contratación de PCD.

1.2. Formulación del problema

Pregunta general

¿De qué manera la imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral?

Preguntas específicas

¿De qué manera la imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias?

¿De qué manera las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD?

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Analizar si la imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral

Objetivos específicos

Determinar si la imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias.

Explicar si las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD.

1.4. Justificación e importancia

Justificación teórica

La presente investigación se realizó con la finalidad de comparar la cuota de empleo que se aplica en el Perú frente a la realidad internacional para así ofrecer conocimientos que permitieron una medida más adecuada a la coyuntura socioeconómica en la que vivimos actualmente. Al tener conocimiento de las normas internacionales referente a la cuota de empleo se pudo mencionar que el mecanismo aplicado en el Perú es un limitante para las PCD.

Teniendo en consideración de la existencia de estas distintas cuotas de empleo que se aplican en otros países, lo aplicado en el Perú no se refleja en el sector laboral ya que esta medida no es la adecuada para la coyuntura actual ya que esta medida se consideró una barrera para las PCD, en nuestro país más del 90% de empresas no llegan a tener más de 50 trabajadores.

Justificación práctica

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad comparar la cuota de empleo aplicada en el Perú frente a la realidad internacional, ya que esta medida no permite una inclusión plena para las PCD en el ámbito laboral privado y esta situación vulnera el principio de igualdad participación y oportunidades de forma efectiva.

Justificación Metodológica

El presente trabajo de investigación se desarrolló en base a los análisis de las entrevistas realizadas a profesionales expertos en materia laboral y derechos humanos, es así que gracias a la orientación de especialistas se consideró la naturaleza de la investigación y esta fue de enfoque cualitativo, estudio que se fundamentó en el diseño hermenéutico tipo de investigación que capta información durante el proceso.

Justificación Legal

La investigación se sustentó en el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948, también se sustentó en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966, la Convención de PCD del año 2008, la Constitución Política del Perú en su inciso 1 del artículo 26°, La ley General de la Persona con Discapacidad

N° 29973 y en el derecho a igualdad de oportunidades.

Asimismo, tuvo como finalidad comparar la cuota de empleo como mecanismo de inclusión laboral frente a la aplicación en diferentes países por parte de las entidades encargadas de proteger los derechos laborales de las PCD con el objetivo de erradicar este alto porcentaje de incumplimiento de la cuota de empleo y la vulneración del principio de igualdad de oportunidades.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

La presente investigación estuvo programada para ser realizada dentro del periodo semestral académico 2020-II, los investigadores aparte de realizar estudios de Pregrado, también realizaron otro tipo de actividades como laborar en notaria y empresa en el área de recursos humanos el cual les permitió ver de cerca la

problemática actual con el propósito de complementar la investigación la cual ha sido realizado dentro de los plazos establecidos por lo que se ratifica que los resultados presentados en el trabajo de investigación son verídicos.

Limitación económica

Los investigadores han desarrollado el trabajo de investigación mediante el curso de desarrollo de tesis el cual se encontró en la malla curricular, referente a los gastos que se pudieran generar son mínimos y fueron autofinanciados por los coautores, manejando así un método adecuado a la realidad económica para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Limitación bibliográfica

Los materiales bibliográficos que se buscaron para la realización del presente trabajo de investigación han sido usualmente virtuales ya que han sido limitados por la pandemia en la que vivíamos. Los materiales empleados para el desarrollo del trabajo de investigación han sido; las tesis, libros digitales de repositorios de universidades, revistas, folletos y blogs que se han logrado acceder, además acotando las pocas tesis nacionales referente a la línea de investigación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes Internacionales

Cifuentes et al. (2018) en su investigación sobre la inserción laboral de PCD intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles, se estableció como objetivo general analizar los factores que determinen el proceso de búsqueda y la obtención del trabajo remunerado de PCD intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles. De manera más precisa el sistema de educación de PCD leves presento faltas de organización ya que la designación de los estudiantes por sus capacidades no fue tomada en cuenta, ya que todas las PCD reciben el mismo método de enseñanza el cual no es el óptimo. También fue importan recalcar la falta de información que tienen las PCD referente a la inclusión laboral pese que hay una ley donde ellos son los protagonistas.

La investigación guarda relación con la presente tesis en cuando hizo referencia a las bases adecuadas para una buena inclusión laboral, ya que el sistema de enseñanza por si es inaccesible para las PCD, estas no tienen un método adecuado para diferencias las diferentes limitaciones que tiene cada uno y que requiere de un tipo de enseñanza determinado según sus habilidades y limitantes. Los entes supervisores que velan por los derechos de las PCD no solo se deben fijar en cumplimiento de la cuota fija sino también en la supervisión del sistema de educación que se aplica en nuestra sociedad.

Ambroggio (2017) en su trabajo de investigación realizada sobre la inserción laboral de las PCD un estudio exploratorio en empresas cordobesa, se estableció como objetivo general definir los procesos integrales de recursos humanos y su impacto en referencia a la discapacidad de las empresas públicas y privadas de la ciudad de Córdoba. En Argentina las PCD para obtener un puesto de trabajo deben pasar filtros y requisitos, como por ejemplo en su certificado único de discapacidad,

pero esto es facilitado por asistencia constante por parte de la ONG Apadim que fue la encargada de dar constantes capacitaciones a las PCD para poder calificar a los puestos laborales que se aperturen en el mercado, además brindo de constante información sobre actitudes vocacionales de las PCD a las empresas para poder incentivar una inclusión laboral adecuada. Se concluye también que las PCD generan un mejor ambiente laboral ya que estos producen en los demás empleados motivación a cumplir sus labores.

En el trabajo de investigación de Ambroggio se observó una similitud con el presente estudio puesto que, para las PCD puedan ocupar una plaza de trabajo estas deben contar con un certificado el que indique el grado de limitación y contar las capacitaciones necesarias para el puesto de trabajo al que se postule, además mencionando el apoyo por parte de ONG que ayudan a promover la inclusión laboral mediante constantes datos sobre PCD que tienen las actitudes vocacionales para su empresa lo cual conllevaría a cumplir con la cuota de empleo en beneficio de ambas partes.

Botero (2016) en su trabajo de investigación sobre las prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá, se estableció como objetivo general entender los procesos de inclusión laboral de persona en condición de discapacidad en empresas privadas de la ciudad de Bogotá, para ayudar al fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de PCD. El estado colombiano tuvo como meta realizar constantes campañas de inclusión laboral ya que las empresas obtienen beneficios administrativos y tributarios que están establecidas en el ordenamiento jurídico, si bien es cierto que el objetivo es que las PCD consigan trabajo, también es importante dado que si no tiene un ambiente laboral este no podrá cumplir con las exigencias

requeridas. El aspecto psicológico de las PCD debe ser evaluado constantemente y se recomienda charlas periódicas que busquen una estabilidad emocional en beneficio de esta y de su empleador. La investigación muestra otra importante base para la inclusión laboral idónea, ya que si bien es cierto que el objetivo es cada vez más las PCD tengan trabajo, estas deben tener un ambiente laboral adecuado por parte de su empleador y compañero de trabajo. El aspecto psicológico fue muy importante ya que estas charlas periódicas permiten conocer más al trabajador con discapacidad de un punto de vista durante el trabajo ya que se buscó que este dure y de una manera óptima. La inclusión laboral también se refiere a que sea aceptado como parte de un miembro del equipo y no como una persona poco productiva que se contrata para evitar sanciones.

El trabajo de Botero se alineó con la presente tesis en parte ya que menciona la inclusión laboral en dos etapas, la primera se enfoca en las políticas públicas que se emplea por incentivar la contratación de PCD en el sector privado y una segunda etapa de inclusión laboral es cuando ya esta se encuentra trabajando. No se puede hablar de inclusión laboral óptima si el trabajador no tiene un ambiente laboral adecuado ya que si este decide renunciar la inclusión laboral no es la adecuada.

Escobar (2016) en su trabajo de investigación sobre la discapacidad y estrategias de empleo, se estableció como objetivo general estudiar los mecanismos de inclusión laboral desde la práctica de los actores implicados (organizaciones públicas referentes, organizaciones de la sociedad civil personas en situación de discapacidad y empresas); en comparación a lo estipulado en las políticas públicas de inclusión laboral. La investigación no hace referencia a que, si bien es cierto que las PCD se enfrentan a constante rechazos en las políticas públicas, esto no generara que el subdesarrollo económico desaparezca ya que la pobreza que tiene México el

29.9 % que viene a ser 1.6 millones de personas son PCD. Esta problemática generada por parte del Estado mexicano genero un gasto fuera de presupuesto, si esto fuera tomado en cuenta cada año el beneficio seria para todos tanto como para el estado, empleador y trabajador. La discriminación laboral es también una fuerte problemática ya que las PCD sienten que no pueden lograr un desarrollo profesional por su condición el cual varias personas o empresas usan para otorgar trabajos donde nunca podrán desarrollar sus habilidades laborales.

El trabajo de Escobar se alinea con la presente tesis dado que las políticas públicas para las PCD solo son mencionadas y no se ponen en práctica, como ejemplo en nuestra sociedad estas políticas solo se usan en momentos de campañas políticas a puertas de año de elecciones. Luego de estas campañas se brindan apoyo económico o moral lo cual genera un gasto sin retorno para el estado, esto en unos años se refleja en nuestras tasas de personas en desempleo y aumento de pobreza.

Contreras (2016) en su trabajo de investigación, se estableció como objetivo general analizar en Chile los actuales modelos de reclutamiento, selección y gestión de capacitación del ministerio de desarrollo social y sus servicios asociados, de tal manera que aseguraren condiciones elementales que busquen la promoción la igualdad de oportunidades. Cada empresa tuvo una manera diferente de reclutar su personal mediante conocimiento o experiencia filtros elaborados para obtener el mejor candidato, pero estos no son adecuados para las PCD ya que estas tienen limitación en ciertos aspectos, pero ventajas en otras. Las capacitaciones que ofrezca el gobierno deben ser acorde con las exigencias que pida cada empresa para que no se genera una discriminación a las PCD, tener una base de datos actualizada que sea entregada al portal de empleos para que los empleadores tomen en cuenta al contratar personal sabiendo que deben cumplir con la cuota mínima de empleo. El

trabajo de investigación nos da otra barrera que no se toma en cuenta en nuestra realidad, que son los filtros que debe pasar cada postulante al momento de ser entrevistado los cuales no son los adecuados para las PCD ya que estos filtros de una manera discriminan al momento de ser considerados si son aptos para cubrir la plaza de empleo. Las empresas deberían tener una base de datos que continuamente debe ser actualizada para que tomen en cuenta a las PCD y también indicar que deben cumplir con su cuota de empleo.

La similitud de Contreras con el trabajo de investigación es que se refiere a un buen sistema de información referente a las PCD que debe contar el estado (CONADIS), el cual permitiría a cada empresa solicitar la información requerida para cubrir las plazas disponibles y a su vez con la cuota de empleo que la ley establece. La falta de una fuente de información confiable para las empresas privadas genera desconfianza al momento de contratarlas ya que se tiene la percepción que estas no son las aptas para los puestos laborales.

Guzman y Wa kay (2015) en su trabajo de investigación sobre, la inclusión laboral de PCD: Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusión laboral en las empresas tata Consultancy Services y mi polera Ltda, como objetivo general se estableció analizar en Chile el nivel de satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, que tienen las personas con diferentes tipos de discapacidad que laboran en las empresas mencionadas. El estudio se concentró en comparar las realidades que tiene una empresa internacional como tata consultancy y otra empresa nacional como mi polera Ltda. Las personas en la empresa internacional indicaron que tienen un ámbito laboral adecuado además de recibir constantes capacitaciones como primeros auxilios, pero el nivel de estrés era un poco agotador. En la compañía mi polera Ltda. los

trabajadores tuvieron también un buen ámbito laboral según su área, pero estuvieron dispuestos a asumir otras áreas con tal de seguir aprendiendo o creciendo como persona. Referente a sus capacitaciones indicaron que casi no tienen, pero les gustaría tener para generar más productividad en su centro de labores.

En una comparación de la tesis de Guzmán con el presente estudio se observó una similitud en parte referente a una mejor capacitación por parte de las empresas privadas y del estado ya que una buena capacitación antes de postular a la plaza laboral permitiría que las PCD cumplan a cabalidad su trabajo, esto demostró que pueden cumplir las exigencias por parte de los empleadores sin que estos mismos se vean perjudicados al pensar que no podrán con las exigencias laborales actuales por las limitaciones que tenga cada persona.

Forcada (2015) en su artículo sobre, la inserción de PCD en el mercado laboral privado, se buscó generar una conciencia acerca de la inclusión de las PCD en las empresas privadas. El artículo nos hace referencia que en Argentina una medida para tener una inclusión laboral óptima y justa fue a causa de la responsabilidad social por parte de las empresas, estas empresas formaron parte del Club de empresas comprometidas con la empleabilidad de PCD (CEC) que acoge una medida integrar el sistema educativo, familia, empresa y estado. Todo esto en conjunto permitió una inclusión efectiva y una sociedad equitativa y justa. Estas empresas han demostrado su compromiso de no acogerse al beneficio tributario ya que solo buscan una sociedad más equitativa y justa. En Argentina si bien es cierto que es responsabilidad del gobierno fomentar la inclusión laboral, las empresas privadas pueden promover alternativas para las contrataciones de PCD ya que si estas tienen un grado de educación adecuado y capacitación previa pueden cumplir con las tareas encargadas en los puestos de trabajos. El compromiso de las empresas se ve reflejada en no

acogerse en los beneficios tributarios al contratar a PCD sino de generar una economía estable y en crecimiento.

La similitud del artículo de Forcada con la presente tesis ha sido que en Argentina si bien es cierto que el estado es el ente encargado de una mejor inclusión laboral para las PCD, el sector privado no puede ser ajeno a esta problemática que aqueja al país, El sector privado solo se enfocó en cubrir todas sus exigencias para el gozo económico que disfrutará al ofrecer un producto o servicio de calidad, pero no podrá tener una ganancia plena si no se llega a todo el mercado en este caso a las PCD, una sociedad más justa seria cuando todos puedan obtener un puesto laboral sin recibir ningún tipo de discriminación referente a sus limitaciones. El sector privado también debe contribuir sin necesidad de que el estado le exija que contrate a PCD, puesto que saben en contexto actual el que atraviesa el país y discriminar a estas personas genera más pobreza y un menor desarrollo para la economía.

Velarde (2015) en su trabajo de investigación sobre la inclusión de PCD fueron sensoriales y físicas en el mercado laboral: el caso de Lima-Peru, se estableció como objetivo general un modelo de inserción laboral en el mercado de Lima-Perú. En Lima solo tienen un 0.084 por ciento de PCD trabajando en sus planillas, como se ve no las empresas públicas y privadas no cumplen con las cuotas de empleo ya que las plazas de trabajo para las PCD no son suficientes ya que la cuota de empleo empleada no ha sido la adecuada a la realidad. La falta de apoyo y supervisión por parte del estado genera que la pobreza aumente ya que no se toman en cuenta a las PCD así como la falta de formación académica impide que puedan ocupar plazas y así mismo las PCD se sienten discriminadas por indiferencia del estado y porque el empleador no lo ve como un trabajador si no como un gasto y carga para la empresa. La investigación nos indicó que el gobierno peruano tuvo en abandono a las PCD ya

que estas desde un principio no tuvo una buena formación académica, siguiente a esto afrontan el rechazo de la sociedad cuando estos postulan a plazas de trabajos, al no ser aceptados no tuvieron la experiencia necesaria para postular a otros trabajos. El estado en este caso debió de fomentar la inclusión laboral desde su lado ya que muchas empresas públicas o entidades del estado no aceptan a PCD.

En relación con Velarde con la presente tesis fue que compartimos como base del problema del cumplimiento de la cuota de empleo fue la falta de formación académica de las PCD, este problema nunca va a resolverse con más capacitaciones o aumentando la cuota de empleo si es que no se brinda un sistema de educación adecuado para las PCD ya que desde la arquitectura hasta el método de enseñanza hay una gran discriminación para esta parte de nuestra sociedad el cual impide el desarrollo personal y profesional a futuro, lo cual que conlleva a una pobreza sin fin en nuestra sociedad.

Orlando y Cifuentes (2015) en su trabajo de investigación sobre, el análisis de la inclusión laboral de PCD en centros comerciales de sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014, se estableció como objetivo general analizar cuáles son los factores más importantes en los que radica la inclusión de PCD, basado en la equidad de género y diversidad de discapacidad. Las PCD presento una constante problemática la cual fue no ser contratados, referentes al grado de la discapacidad, edad o perfiles incompletos para las empresas de comida rápida. Teniendo en cuenta la cantidad de personal cumpliendo con la cuota de empleo de 25 operadores y 1 fue una PCD, la problemática radico que estas empresas escogen un tipo de PCD como por ejemplo que sea sordo o mudo, esta discriminación afecta a las demás PCD ya que se vulnero el derecho fundamental del trabajo y solo son contratados para limpieza impidiendo el desarrollo profesional en cargos superiores.

El trabajo de investigación nos mencionó que hubo una mejor inclusión laboral si las empresas no siguieran discriminando a las PCD al momento de contratarlas, ya que estos los eligen según su criterio al solo contratar a personas que no tenga limitaciones serias como por ejemplo contratar a un sordomudo para las labores de aseo, si bien es cierto que cumplen con la cuota de empleo estas siempre generan un retroceso en la inclusión laboral ya que limitan al desarrollo profesional de estas o denigrando a la persona con trabajo que ellos consideran mediocres.

La tesis de Orlando y Cifuentes tuvo en parte similitud con el presente estudio dado que, si bien es cierto que algunas empresas cumplen con la cuota de empleo con tal de evitar sanciones tributarias, estas no permiten una inclusión laboral adecuada puesto que al ofrecer solo ciertos tipos de trabajos generan un rechazo por parte de las PCD. El tipo de trabajos ofrecidos para las PCD son percibidos como discriminatorios además de no poder tener un desarrollo profesional porque no pueden aspirar a un aumento salarial o un cargo mayor rango en las empresas, estas posturas por parte de las empresas también son una barrera que impiden que la inclusión laboral sea accesible de forma óptima según lo establecido por la ley.

Antecedentes Nacionales

Huaman (2019) en su investigación sobre los determinantes de la participación laboral de las PCD en el mercado laboral peruano, se estableció como objetivo general en determinar cuáles los factores que condicionan a las PCD, si bien sus limitantes pueden dificultarle el cumplimiento de ciertas funciones estas a su vez se pudieron convertir en ventajas si tienen una capacitación adecuada y de aquí en adelante si el estado desea una mejor inclusión laboral deberá adecuar no solo la promoción de empleo si no de cambiar varios sistemas para que esto se cumpla como por ejemplo en el sistema de transporte público que limita a PCD que tuvo limitaciones

corporales motoras. Esta investigación hizo referencia que las PCD pueden cumplir con las responsabilidades laborales en su trabajo igual que una persona sin discapacidad. Aquí el certificado y las capacitaciones laborales para las PCD permitieron que los empleadores tengan una mayor confianza para contratar al personal idóneo para cada plaza que deseen cubrir y así tener una inclusión laboral efectiva sin que el empleador sienta que solo tiene una carga al contratar a PCD.

El trabajo de Huamán tuvo una similitud con la presente tesis ya que se coincidió que una inclusión laboral óptima se daría cuando la empresa tenga una confianza plena al contratar a PCD cuando están tengan un certificado indicando las aptitudes laborales que esta posee. El sector privado no siente esta confianza dado que el estado durante estos años ha tenido en abandono a las PCD, ya que no se exige que se cumpla las cuotas de empleo a menos de que se haga el pedido por parte de un trabajador afectado o alguien que se haya discriminado por su discapacidad al momento de postular a una plaza.

Macedo (2019) en su investigación sobre el derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la municipalidad distrital de Shanao, 2017, se estableció como objetivo general en analizar el derecho al trabajo y la correcta aplicación de políticas de inclusión laboral para personas con habilidades diferentes, como vemos este trabajo nos indicó que el estado aparte de promover la inclusión laboral este debe cambiar o tener un modelo base en todas sus infraestructuras para el adecuado desplazamiento de las PCD al momento de cumplir con sus labores y así mismo las constantes de fomentar capacitaciones y charlas que deberían tener las personas que no tienen discapacidad para eliminar la discriminación laboral al que constantemente están sometidos. Como se observó en esta investigación la fomentación de inclusión laboral se buscó a través

de las nuevas infraestructuras que se vayan a construir tengan fácil acceso o desplazamiento para que no dificulte a las PCD al cumplir sus labores. También se tocó un tema muy importante el cual es la discriminación laboral hacia las PCD por parte de las personas sin discapacidad, este problema también fue un factor importante que frena el buen funcionamiento de la inclusión laboral ya que estos se sienten vulnerados frente a todos los beneficios o facilidades que reciben las PCD.

En comparación de la tesis con el trabajo de investigación de Macedo, se observó una similitud en materia a la discriminación que sufren en materia de infraestructuras, en la realidad internacional esto poco a poco se está cambiando ya que se exige a las futuras empresas que los diseños sean de fácil acceso para todas las personas, en comparación con la realidad observamos que poco a poco se estuvo dando esto, pero mayormente se dio en bancos u hospitales. Esto se pudo mejorar si las municipalidades al momento de dar los permisos de construcción exigieran una infraestructura de fácil acceso para las PCD.

Aragón e Hidalgo (2018) en su trabajo de investigación sobre, la cuota de empleo de PCD y su incidencia en el mercado laboral peruano, se estableció como objetivo general identificar una implementación eficaz sobre la cuota de empleo y las posibles soluciones para promover su aplicación, aquí nos indica que el estado debe crear mejores políticas públicas que busquen la promoción y fomentación de la inclusión laboral de las PCD en la sociedad que permitirán romper todas las dificultades que estas conllevan al momento de obtener una plaza de trabajo frente a personas sin discapacidad. Ciertamente este trabajo de investigación ha observado que el estado debería tomar medidas más eficientes para poder generar una inclusión laboral más efectiva en la sociedad al momento de cubrir plazas laborales cuando se tratan de PCD ya que estas no tienen a ser tomadas en cuenta ya que tuvieron ser

tratadas como una carga para el empleador y una menor fuerza de trabajo ya que están limitadas físicamente.

El trabajo de Aragón e Hidalgo guarda relación con la presente tesis puesto que se buscó una implementación eficaz referente a la cuota de empleo, la visión que tuvo el sector privado sobre las PCD fue inadecuada, ya que tomado como un estancamiento para el desarrollo de la empresa. Esto se da porque las empresas no cuentan tampoco con una capacitación que explique que las PCD tuvieron aptitudes que si son bien aprovechadas pueden aportar grandes contribuciones a la empresa como por ejemplo un catador de vinos el cual no tenga el sentido de la vista, según estudios científicos se ha demostrado que al momento de perder un sentido los otros restantes tuvieron que mejorar de una manera considerable, en este caso son el gusto y el olfato como fue el caso del catador invidente Henry Wedler considerado uno de los mejores catadores del mundo.

Mirengi (2018) en su investigación sobre el cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo, se estableció como objetivo general determinar si se cumple la cuota de empleo, el trabajo de investigación manifestó que más del 60 % de las empresas no cumplieron con la cuota de empleo, el 21 % si contrataría a una PCD, pero no cuentan con estas en sus planillas. Esta ley si bien fue cierta ya que busco la contratación de las PCD, muchas de estas empresas desconocieron de esta ley que obliga la contratación o la falta de accesibilidad dentro la de la infraestructura que debió tener para que una persona con discapacidad pueda desarrollar sus funciones laborales sin limitaciones. Este de trabajo de investigación indicó que la falta de promoción por parte del estado fue el factor principal que aumenta la pobreza en el país, la inclusión laboral se debió de dar de una manera

adecuada para el sector privado ya que esta pudo estar acompañada de beneficios tributarios al contar con estas personas en su planilla.

El trabajo de investigación de Mirengi tuvo relación con la tesis por que coincidió que, si bien es cierto que el estado ha brindado leyes para una inclusión laboral para las PCD, en la actualidad no se observaron campañas que promuevan la contratación de PCD o que brinde información de donde las empresas se pueden comunicar para el cumplimiento de la cuota de empleo y así se eviten las sanciones tributarias. Este abandono por parte del estado fue el motivo por cual las empresas no sintieron la obligación de contratar con PCD.

Salinas (2018) en su investigación sobre la discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las PCD de la asociación de limitados físicos – ALFIP, Puno 2017, se estableció como objetivo general en determinar la influencia de la discapacidad en la inserción laboral. Se observó que el tipo de limitación que tuvo una PCD fue un factor determinante al momento de que un empleador opte por contratarlo, además otra barrera que impidió que estas se inserten laboralmente son las barreras sociales que se les ha impuesto al tratarlos o considerarlos como personas improductivas. Esta investigación nos indicó que si bien es cierto que cada PCD tuvo un limitante que no permite que se adecuen en cualquier trabajo esto se pudo regular si estas personas tuvieran una capacitación adecuada para el trabajo que van a realizar ya que sus limitaciones son ventajas en otros tipos de trabajo. La sociedad debe quitar esa mentalidad sobre las PCD que no son personas aptas para el trabajo, esta barrera impuesta genero una desventaja para la inclusión laboral ya que los empleadores solo ven como un gasto y cargo para la empresa al momento de contratarlo.

Comparando el trabajo de Salinas con la tesis, se observó una relación en inclusión laboral pero no sobre las PCD si no sobre las personas o empresas al momento de contratarlos, se debió realizar campañas de información o capacitación para el sector privado referente a las PCD para que no sean tomadas como personas aptas para ocupar las plazas laborales. Esta percepción no solo se da en el sector laboral esto lo vemos en el día a día del ciudadano común, el cual se observó a una PCD con un muy poca calidad de vida por la limitación con la cuenta. Esta percepción se transmite a toda la sociedad, lo cual repercute al momento cuando se desea contratar personal.

Álvarez (2017) en su trabajo de investigación sobre la inserción laboral de PCD en las instituciones públicas del distrito de Sicuani en el año 2016, se estableció como objetivo general promover un correcto desarrollo de las PCD y su inserción en el campo laboral en las entidades públicas según lo establecido en la constitución política del Perú vigente. La discriminación laboral hace referencia a una barrera que siempre está presente en los ámbitos laborales generando incomodidad en las PCD en sus centros de labores ya que son víctimas de maltratos o discriminación porque no están limitados por una enfermedad o accidente. La inclusión laboral debe darse de manera constante a través de los medios de comunicación para así promover la contratación de las PCD.

Esta investigación guarda relación en parte con la tesis ya que busco la inclusión laboral a través de campañas o mensajes mediante los medios de comunicación, sobre todo trató de una manera despectiva a las PCD, estas barreras de la discriminación no solo se dan en sus centros de labores sino también en su día a día. El estado lamentablemente ha sido uno de los primeros discriminadores de las PCD ya que si es muy difícil que estas personas tengan acceso a la educación al

momento de conseguir un trabajo estas se sienten en completo abandono a pesar de que existe una ley que vela por su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Huamán (2017) en su investigación sobre la escasa inserción laboral de los usuarios con discapacidad física del departamento de atención a las PCD de la municipalidad metropolitana de Lima, periodo enero-julio del 2017, se estableció que su objetivo general fue definir cuáles son los factores que perjudican la escasa inserción laboras de las PCD, la investigación indico que a nivel educativo el 49 % de su muestra solo han tenido secundaria completa. El grado de discapacidad fue otro de los factores determinantes que impiden una adecuada inclusión laboral en nuestra sociedad.

La investigación de Huamán se alinea con la tesis ya que, se buscó una mejor inclusión laboral mediante promoción por parte del estado, aquí hay otro tipo ayuda para las PCD que fue promover la educación de ellos ya que la alta tasa de persona que no cuenta con un título profesional limita totalmente para una adecuada inclusión laboral. Si el estado promueve una educación adecuada para las PCD mediante una buena infraestructura esto fue un aporte importante para el desarrollo a futuro en el ámbito laboral, ya que solo dependió de una capacitación y selección previa para brindar puestos de trabajos los cuales cumplirían sin ninguna dificultad.

Huamán y Muñoz (2016) en su investigación sobre la evaluación de la eficacia de la ley general de PCD en el ámbito laboral – Cajamarca, se estableció como objetivo general determinar la eficacia de la ley general de las PCD en Cajamarca, se observó que en este trabajo se indicó que en este departamento no se cumple con la cuota mínima de trabajadores con discapacidad que viene a ser el 5 % del personal en planilla cuando son igual o mayor a 50 trabajadores. La Municipalidad Provincial de Cajamarca al no cumplir con el mínimo de trabajadores no realizo la promoción de

estas plazas laborales por motivos políticos de cada gobierno, además la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad que vela por los derechos de estas personas no cuenta con un ambiente adecuado para la atención y capacitación debida que deberían tener para poder generar una inclusión laboral más óptima en la provincia. Como se observó en este trabajo de investigación el Estado al no tener un control más estricto las PCD no son tomadas en cuenta para ocupar puestos laborales en el sector público a pesar que este es el principal ente de la promoción de la inclusión laboral, no debemos dejar de lado que los partidos políticos que ganan en cada elecciones cubren estos puestos laborales con personas que apoyaron su campaña, el gran problema fue la pobreza que genera esta actitud de cada gobierno al no permitir el desarrollo personal de las PCD.

El trabajo de Huamán y Muñoz guarda relación con la tesis, su objetivo general determino la eficacia de la ley general de las PCD en el ámbito laboral de Cajamarca. En la tesis se comparó la realidad nacional frente a la internacional, se observó que en Cajamarca la eficacia de la cuota de empleo no cumple a pesar que su población son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Si el estado es el ente encargado en la inclusión laboral para las PCD, porque el abandono total para este sector de la sociedad. La falta de supervisión en provincia fue un problema que se da año tras año, lo que genera una migración de las PCD a la capital, el cual al llegar aquí ven la misma realidad cuando se encontraban en provincia. Sunafil se encarga actualmente por el cumplimiento de cuota de empleo y si este no se da abasto para poder dar una supervisión a las empresas, lo que conlleva a indicar que también CONADIS debe tener esta función para poder implementar de manera más óptima la cuota de empleo tanto como en la capital y provincia.

Benavente y Torrico (2016) en su trabajo de investigación sobre los principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las PCD en los municipios de la provincia de Arequipa – 2016, se estableció como objetivo general fue determinar los principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral en las PCD. El factor más determinante en una PCD fue que no cuenta con estudios básico o profesionales los cuales son por consecuencia de falta de apoyo económico o porque los centros de estudios no cuentan con las condiciones básicas para su aprendizaje.

Este trabajo de investigación hace referencia a otro factor que se alinea con la presente tesis aquella que fue la promoción de inclusión laboral, de esta forma no se dio de una manera adecuada ya que el estado no vela desde un principio por las PCD cuando estas se encuentran en el colegio. La poca accesibilidad a esta o la falta de una adecuada infraestructura limitara en un futuro que la inclusión laboral se aplique de una manera efectiva ya que las PCD no tienen una educación adecuada para el cumplimiento de las labores que se les exija en su centro de labores.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Bases teóricas y científicas

Teoría social.

Sierra (2002) sostiene que:

La teoría social propone un cambio radical de paradigmas a un modelo de relevancia médica, que sostiene que la discapacidad de una persona se basa solo en las deficiencias mentales, físicas, intelectuales, entre otras, que posiblemente afecte a las personas y a sus derechos inherentes, limitando el libre desarrollo de la vida con total normalidad, restringiendo el desenvolvimiento y en la realización continua de distintas situaciones. Si solo

se basa en un análisis individual concerniente a la discapacidad de enfoque médico y de rehabilitación, nace una nueva perspectiva de la discapacidad enfocada en un análisis social y de una serie de derechos, que sostiene que las dificultades o limitaciones que viven las PCD al momento de desenvolverse en el ámbito social son causadas principalmente por limitaciones o barreras de actitud o física que fueron creadas por la misma sociedad o generada por el mismo Estado que no tiene en consideración a las PCD. (p. 5)

Este análisis que realizó el autor concluye que estas limitaciones o barreras son consecuencia de una serie de acciones erróneas e implementaciones de diseños de adaptación que no permitió que la persona que sufre de alguna discapacidad acceda en igualdad de oportunidades y condiciones al sistema e infraestructura de uso continuo de la población, por eso esta teoría fomenta la inclusión en el ámbito laboral con participación responsable por parte del Estado y de la comunidad. Asimismo, la teoría social rescato la importante idea de que no se debe excluir a nadie, porque el Estado tuvo la obligación de crear políticas y normas inclusivas para la comunidad cuyo total éxito va a depender de la responsabilidad de tipo social de las personas que se incluyen en la misma.

Se debe entender como una obligación de la persona que contrata, es decir, debe existir una obligación que los empleadores o las empresas adopten este tipo de medida inclusivas que al final ellas son las que se beneficiarían del trabajo y frutos a raíz de este vínculo laboral creado, siendo que esta inclusión fue de responsabilidad social de todos los empleadores y empresas que están obligadas a desarrollar.

El tema de discapacidad no fue considerado como una característica específicamente de la persona, por el contrario, la discapacidad hace referencia a un grupo de condiciones de salud que en determinados casos harán inviable el libre

desarrollo integral de las personas que sufren de ellas. El modelo empleado por esta teoría considero a la discapacidad con un nacimiento en el ámbito social y su integración con la misma, porque aparte de ser creada, también cabe la posibilidad de ser agravada por el mismo entorno social y económico, es por esta situación que para la erradicación de este tipo de discriminación se requiere de un accionar social y político.

Teoría neoclásica.

Huaman (2019) indica que, en relación a la problemática actual de las PCD fue la tasa tan baja de participación que tiene en el mercado de trabajo y no a la cantidad de tiempo que desean laborar frente a una remuneración, esto podría basarse a que estas PCD enfrentan una serie de costos que son mayores a la de una persona que no sufre de discapacidad, por lo que, la remuneración otorgada en el mercado actualmente no sería suficiente para cubrir los gastos básicos de las PCD.

Para la situación de las PCD, según la teoría neoclásica, existieron una serie de factores que obliguen al alza como a la baja de esta remuneración, por ejemplo: Que una persona sea sustento familiar, que necesite atención médica y costos en el transporte.

Esta teoría fue importante de analizar, ya que menciona una serie de problemas con respecto a la mínima tasa de participación que hay de las PCD en el ámbito laboral y como la remuneración básica sí afecto directamente a la persona con discapacidad por una serie de circunstancias antes mencionadas.

Teoría del Capital humano de Becker.

Becker (1964) sostiene que la remuneración que se le va a pago al trabajador va a depender de la productividad que genere, es decir, se analizó esta situación, y se indicó que el empleador siempre buscará la manera de aumentar la ganancia. La

productividad que genere el trabajador va a depender de muchos factores, como el nivel educativo, las diferentes experiencias en lo laboral, las habilidades personales o tener una salud estable que también estuvo considerado como factor importante. Es decir, se analizó lo antes mencionado y se indicó que, si se cumplen los factores antes sostenidos en este caso la productividad generada por el trabajador fue muy alta por lo que su remuneración fue mucho mayor. Partiendo de los mencionado en el párrafo anterior, las PCD, es decir, no has estado sanos en su totalidad, hace que se dificulte el aumento de la productividad como consecuencia padecerían de mucha desigualdad con respecto a la remuneración por el trabajo realizado, frente al salario obtenido por una persona que cumple con todos los supuestos y no padecen de ninguna limitación, este análisis da como resultado diferentes obstáculos que existen en la realidad que padecen las PCD.

Para concluir con esta teoría podemos precisar que la inversión en capital de la persona va a jugar un rol muy importante y esencial, esto debido a las altas expectativas que puede generar en su entorno. Las bajas expectativas de inversión que otorga el estado peruano, da como resultado que las familias elijan no invertir en el desarrollo educativo ni profesional de sus familiares que sufren de alguna discapacidad, teniendo como consecuencia mayor dificultad y una barrera muy alta al momento de querer insertarse al sector laboral.

Triangulación

Tabla 1

Triangulación de teorías

Proposiciones teóricas	Interpretaciones
1.- Teoría Social	1. - Esta teoría menciona que la inclusión de las PCD se debe entender como una obligación directa del empleador o de la empresa que contrata, pues estos se benefician del trabajo realizado por el trabajador, de su producción, siendo que

2. Teoría Neoclásica

esta inclusión social en el ámbito laboral es parte de la responsabilidad social que todas las empresas, que están llamadas a desarrollar estos mecanismos.

2.- Esta teoría abarca el caso de las personas que sufren alguna discapacidad, sosteniendo que el problema principal es la baja tasa de participación en el mercado laboral, mas no el tiempo que desean trabajar frente a una remuneración, esta problemática podría basarse en que estos grupos enfrentan costos más elevados (transporte o mayor tiempo de paro) que una persona sin discapacidad.

3.- Principio de Igualdad de Oportunidades

3.- Este principio parte del derecho a la igualdad de oportunidades, enmarca la igualdad, pero no ante la ley, sino la igualdad dentro de la realidad social, donde algunas personas son excluidas o no reciben un trato igualitario.

4.- La Ley General de la PCD

4.- Esta norma protege esencialmente a la PCD, indicando que ésta tiene derecho a ser incluida en el ámbito laboral, tener igualdad de oportunidades al presentarse a una convocatoria frente a una persona que no sufre de discapacidad.

Relaciones empíricas (semejanza)

La teoría y los principios se encuentran concatenados en nuestro sistema jurídico, porque de ello partirá la decisión y el fundamento emitido los especialistas.

Contraste

Estos dos elementos que dependen mucho del otro, ya que son base fundamental para la decisión que otorga derechos y vela imparcialmente por la protección de estos.

En cuanto a la norma y teoría, estos dos elementos, no siempre tienen la misma idea, ya que en nuestra sociedad la norma suele cambiar con la realidad y muchas veces entrará en conflicto con la teoría utilizada anteriormente.

La teoría, los principios y la norma están de alguna manera relacionados, quizá en parte o muchas veces en su totalidad, ya que es la esencia de nuestro sistema jurídico destina principalmente a velar por la protección de los derechos esenciales de las personas que

quizá tengan una desventaja ante la sociedad, como las personas que sufren de alguna discapacidad en el desenvolvimiento en el campo laboral.

Selección de las mejores propuestas

Nuestro ordenamiento jurídico, debe tener como finalidad ser un sistema acorde a la realidad y necesidades de las personas. Ello, para erradicar en su totalidad y prevenir esta problemática que de cierta forma vulnera derechos esenciales, como es en el caso de las PCD, que se necesita realizar una inclusión efectiva para ubicarlos en igualdad de oportunidades.

Nuestra legislación debe priorizar el correcto funcionamiento y cumplimiento de la norma con respecto a la cuota de empleo o buscar una alternativa que se adecue más a nuestra realidad, que son necesarias para las PCD y así poder velar por el derecho de estar en igualdad de oportunidades al momento de presentarse a cualquier convocatoria de trabajo.

Reformulación de las teorías

La teoría y la norma no debería entrar en conflicto, al contrario, debería tener una sola idea en diferentes aspectos o criterios con la finalidad de velar por la protección de los intereses y derechos de los que lo requieren, en base a ello podrá ser lo más justo posible a la hora de emitir un pronunciamiento.

Base normativa

Normas internacionales que protegen el Derecho Fundamental al Trabajo

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (10 de diciembre de 1948 en París).**

En su artículo número 23°, señala que todas las personas sin distinción alguna tienen derecho a participar activamente en el ambiente laboral, a elegir libremente su trabajo, a estar en condiciones iguales y satisfactorias, a la protección de este derecho frente a la situación de desempleo. También menciona que toda persona que realiza este trabajo tendrá derecho a una remuneración justa en proporción a lo laborado, que le va a asegurar vivir dignamente, que en caso sea necesario también será protegido por beneficios sociales.

Este artículo extraído de la Declaración, origina un cambio muy importante en el ámbito laboral, con respecto a la igualdad de condiciones, protección de este derecho fundamental aun cuando el mercado no esté estable y a un pago justo y digno para el sustento económico de la persona que realiza el trabajo y de su masa familiar.

- **Pacto Internacional de Derecho Económicos, social y cultural (16 de diciembre de 1966).**

En su artículo 6°, menciona que los estados suscritos en este pacto tienen la obligación de reconocer el derecho fundamental al trabajo, que comprende a toda persona con derecho a tener oportunidades de encontrar un lugar donde desempeñe actividades en el centro laboral que haya escogido libremente y haya aceptado las condiciones de este, con la finalidad de conseguir un pago adecuado a su desempeño, es decir, un pago digno.

Cada estado podrá adoptar mecanismos acordes a su realidad, con la condición de que se incluya la orientación y la formación técnico profesional, la implementación de programas, normativa y diferentes técnicas dirigidas a conseguir el desarrollo en el ámbito social, económico y cultural, en condiciones que puedan garantizar la política económica de las personas.

- **Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las PCD (13 de diciembre de 2006, Nueva York).**

En el artículo 1°, señala que esta Convención tuvo como propósito proteger, promover y asegurar el goce total y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales que son inherentes e irrenunciables de las PCD. Las personas que sufren de discapacidad son todas aquellas que tengan deficiencias mentales, sensoriales, físicas o intelectuales a largo tiempo que, al momento de

interactuar con diversos obstáculos, estas puedan impedir y limitar su participación en igualdad de condiciones, efectiva y plena en la sociedad.

En su artículo número 5°, indica el derecho a encontrarse en igualdad y a no ser discriminado, sostiene que los estados suscritos deben reconocer en su normativa y en su sistema a todas las personas en igualdad de condiciones y oportunidades ante la ley sin importar su condición o distinción alguna, también señala que las PCD tienen derecho a la protección en el marco legal y a beneficiarse de esta misma norma en una medida igualitaria sin establecer discriminación. Los estados pertenecientes a esta convención están obligados a prohibir toda clase de discriminación por razones de discapacidad y deben garantizar la protección en igualdad de condiciones, deberán adoptar medidas para asegurar el cumplimiento de modificaciones razonables en el lugar de trabajo. Esta convención señala que no se van a considerar discriminación a Los mecanismos creados de forma especial que son necesarias para acelerar y obtener el nivel de igualdad de las PCD.

En su artículo número 27°, menciona acerca del trabajo y empleo, indicando que los estados suscritos a esta Convención Internacional, tienen la obligación de reconocer el derecho fundamental al trabajo en igualdad de condiciones de todas las PCD frente a las demás personas. Esto incluye el derecho a obtener oportunidades de desempeñarse en un centro de trabajo que escogió y aceptó libremente, el mercado laboral debe ser inclusivo, abierto o accesibles a todas las PCD. Los estados pertenecientes a esta Convención, tienen el deber de proteger y promover el ejercicio de este derecho, incluso para estas personas, aun cuando adquirir la discapacidad durante la relación laboral, adoptando mecanismos, normas, entre otras. Prohibir y erradicar toda clase de discriminación por razón de discapacidad en relación a temas relativos al empleo, las condiciones de selección y contratación, la permanencia en la

relación laboral, la promoción como profesional y condiciones de actividad laboral saludable y segura. Promover oportunidades en el ámbito empresarial, de trabajo por cuenta propia, contratar a personas que sufren de discapacidad en el sector público y privado mediante: Políticas y mecanismos que incluyan programas de acción positiva, algunos incentivos y cualquier otra medida que tenga como finalidad el cumplimiento de la inclusión plena y efectiva.

Normas nacionales que protegen el Derecho Fundamental al Trabajo

- **Constitución Política del Perú (1993).**

En su artículo 23° señala que, el trabajo, en sus todos sus tipos y modalidades, es objeto relevante de atención prioritaria por parte del Estado, el cual debe proteger especialmente a la persona impedida de trabajar.

Sostiene que el estado promueve diferentes condiciones para el avance económico y social en especial mediante políticas y normativas que fomentan el trabajo productivo y con relación a la educación para la actividad laboral.

Ninguna relación de carácter laboral puede restringir el ejercicio pleno de los derechos enmarcados en la constitución, ni limitar la dignidad efectiva del trabajador, indica que ninguna persona está obligada a prestar servicio de ámbito laboral sin remuneración alguna.

- **Ley General del Trabajo.**

En su artículo 3°, señala que, con respecto a las convocatorias y contrataciones realizadas en el sistema laboral, está totalmente prohibida y sancionada toda forma de discriminación en temas de idioma, opinión, sexo, origen, raza, religión, condición económica o de cualquier otro tipo. Si la persona que postula a esta convocatoria se considera que fue discriminado, podrá reclamar su derecho en las vías correspondientes.

- **Ley General de la Persona Con Discapacidad (Ley 29973).**

Esta ley tuvo como finalidad establecer el marco normativo todo lo relacionado a la protección de los derechos de las personas que sufren de discapacidad, busca el correcto desarrollo de las PCD y una participación activa en la política, cultural, social, económica y tecnológica en el país. Es de mucha importancia comenzar a entender cómo se define en la norma a las personas que sufren de discapacidad, en el análisis nos hemos percatado que es difícil definir exactamente a una PCD con tantos términos existentes.

La Ley General de la persona con discapacidad define a la persona que sufre de discapacidad como: Aquella que sufre de una o más deficiencias sensoriales, intelectuales, físicas o mentales a plazo indeterminado que, al momento de relacionarse con diferentes situaciones actitudinales o del entorno social, no puedan ejercer o puedan verse limitadas en el ejercicio de la mayoría de sus derechos y de su inclusión efectiva y plena en la comunidad, sobre todo en igualdad de condiciones que las demás personas.

El artículo que señalaremos a continuación fue la base de nuestro trabajo, ya que habla de la cuota de empleo aplicada en el Perú y los porcentajes adoptados tanto por el sector público como en el privado.

- **Artículo 49.- Cuota de empleo.**

49.1. Las entidades pertenecientes al estado están obligadas a realizar convocatorias y contratar a personas que sufren de discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de sus trabajadores, y los empleadores en el sector privado con más de cincuenta empleados, en una proporción no menor al 3%.

49.2. Anterior a toda convocatoria realizada, las entidades del estado verifican el total cumplimiento de la cuota de empleo del 5%, con independencia de cualquier

régimen laboral al que están perteneciendo. La entidad solicitante que no cumpla con la cuota requerida, se sujeta a un procedimiento que está establecido en el reglamento de la Ley señalada.

49.3. Las sanciones como las multas por el incumplimiento de lo requerido para la cuota de personas que sufren de discapacidad en el Sector de entidades del estado se van a destinar al financiamiento de programas de formación en tema laboral y de actualización, también a programas de colocación y de trabajo para personas que sufren de discapacidad.

Es labor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la constante fiscalización en el sector privado, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en constante coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona que sufren de Discapacidad (CONADIS), para el Sector de entidades del estado (sector público).

49.4. La vacante que se produce por el despido justificado, el fallecimiento, la renuncia o la jubilación del trabajador que sufre de discapacidad en el sector público será cubierta por una persona que también sufre de discapacidad, esto se realizará previo concurso.

- **Decreto Supremo 002-2014-MIMP.**

En su artículo 47° referente a incorporar PCD en diferentes programas de formación en el ámbito laboral, señala que el Ministerio de Trabajo, gobiernos locales y regionales manejan una serie de programas para colocar a las PCD en el mercado laboral, incorporando diferentes estrategias especializadas para que puedan adaptarse a las PCD y optimizar sus capacidades.

En el inciso 1 del artículo 52°, señala que SERVIR se encarga de dictar normas técnicas para que se implemente en los procesos de selección en el área de Recursos

Humanos solo en las entidades públicas, también brindará condiciones adecuadas para el libre acceso a los diferentes ambientes donde se van a desarrollar todas las etapas de la selección y evaluaciones, siempre tomando en consideración de las PCD.

SUNAFIL.

En 15 de enero del año 2013 se creó SUNAFIL mediante Ley número 29981, esta entidad es un órgano especializado con una relación directa al Ministerio de Trabajo, que va a tener por finalidad supervisar, fiscalizar y promover el total cumplimiento de la normativa socio laboral, así como tener la obligación de brindar asesoría, realizar diversas investigaciones y proponer normativa sobre temas laborales. El trabajo de SUNAFIL está en base al artículo tercero y cuarto de la Ley de que señala de qué modo se debe realizar la inspección de la cuota de empleo, ya que esta entidad debe cumplir el rol de autoridad del sistema relacionada a la inspección. Sus funciones son las siguientes:

1. Supervisar el correcto cumplimiento normativo socio laboral, cumpliendo las funciones como fiscalizadores, sin salir de su competencia.
2. Regular políticas institucionales en temas de inspección en el centro de trabajo.
3. Analizar y proponer normativas limitadas a su competencia.
4. Exigir a las empresas privadas el debido cumplimiento de las normas vigente, así también como su reglamento, convenciones y contratos en el ámbito laboral.
5. Sancionar a las empresas que incumplan la normativa socio laboral, en el límite del ámbito de su competencia.
6. Promover y apoyar las actividades de la normativa socio laborales.
7. Orientar y brindar asistencia especializada dentro de su competencia.

- **Plan de igualdad de Oportunidades Decreto Supremo N° 007-2008 – MINDES (PIO 2009 – 2018).**

El PIO para las PCD fue un instrumento técnico – político, que sirvió para la planificación para las acciones que serán de beneficio de las PCD, recoge las inquietudes y los posibles problemas o problemáticas existentes de este conjunto vulnerable y además plantea diferentes soluciones que el Estado ofrece de manera coherente y relacionada con sus políticas y normas, identificando compromisos y ciertos recursos de los distintos actores. Su gran importancia se sostiene en que fue un instrumento que está orientado a ayudar con la mejora efectiva de la calidad de vida de las PCD por medio de la atención preferente, prevención, adopción de acciones positivas, el fortalecimiento y la ampliación de los servicios que ya existen, para facilitar su total acceso y amplia cobertura; se debe tener en consideración que las personas que sufren de discapacidad en el Perú comprenden una parte de los estratos sociales con un índice alto de vulnerabilidad y exclusión de la sociedad a pesar de su significativo número; existen más de un millón y medio de personas con diferentes tipos de discapacidad, lo que simboliza aproximadamente el 5% de nuestra población.

- **SINAPEDIS.**

Este sistema tuvo un trabajo articulado y que va a comprometer a los tres niveles de gobierno (CONADIS, los Gobiernos regionales y las Municipalidades) en el cumplimiento efectivo de las políticas y normativas en temas de discapacidad.

El observatorio Nacional de Discapacidad el 16 de febrero del 2016 señala para el 15 d que el SINAPEDIS, creado como un mecanismo funcional que se encarga de asegurar el pleno cumplimiento de las normas y políticas, que están orientadas a la intervención del Estado en temas de discapacidad, el ente rector del SINAPEDIS es

el CONADIS y tiene a su cargo la creación, coordinación, programación, monitoreo, supervisión, gestión y evaluación de las políticas del Estado en temas de discapacidad.

- **Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social El portal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos precisa que el Programa Nacional de Enseñanza Legal para la Inclusión Social – PRONELIS.**

Creado en el año 2007 mediante una Resolución Ministerial N° 292- 2007-JUS y después modificado mediante Resolución Ministerial 083-2017-JUS.

La creación de PRONELIS se origina en el marco del debido cumplimiento de las diferentes funciones de difusión y promoción de los derechos humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Jurisprudencia

Para este caso en específico sobre las PCD, el Tribunal Constitucional Peruano se señaló en varias sentencias que el trato igualitario entre personas que poseen alguna discapacidad y personas que no tiene ninguna limitación puede generar una forma de afectación del principio de igualdad por indiferenciación. Este principio se ubica expresamente en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución, y nos indica que se afecta cuando se trata de manera desigual a sujetos que se encuentran en la misma situación, pero también cuando existe un tratamiento igualitario de personas que se encuentran en una condición desigual, por lo que se estudiará la siguiente sentencia.

- **Análisis de la Sentencia del Tribunal Constitucional - Expediente número 04104-2013-PC/TC JUNIN.**

El 27 de abril de 2012, Nieto Tinoco interpuso una demanda de cumplimiento ante el Primer Juzgado Civil de Huancayo para requerir la creación de dicha oficina.

Sin embargo, el Primer Juzgado manifestó que era improcedente la requerida por considerar que el mandato que se pretende no cumple los requisitos de procedencia establecidos en la STC O 168- 2005-PC/TC, pues se requiere probar que la demandada tiene la capacidad de ejecutar en forma adecuada con personal que está a cargo, infraestructura y presupuesto. Lo que no puede motivar en vía del proceso de cumplimiento por no tener etapa probatoria. Así mismo, el Primer Juzgado concluyó que la disposición de crear la oficina a favor de las PCD y de contratar personal es general, ya que recurrente no se beneficia con este derecho.

Por último, se manifestó que no se probó la necesidad urgente de debatir la petición en la vía del proceso de cumplimiento. Luego, la Sala revisora confirmó la apelada, por creer que el mandato que se encuentra contenido no es incondicional. Antes bien, se requiere una ejecución de una sucesión de comportamientos de carácter administrativo, requisitos y formalidades. La Sala manifestó además que el Consejo Nacional de Discapacitados (en adelante CONADIS), es el único ente que debe prestar asesoría para el funcionamiento y la capacitación de la oficina requerida. Contra esta sentencia, Nieto Tinoco interpuso un recurso de agravio constitucional, donde indicó que la necesidad urgente de aclaración de la controversia en vía de proceso de cumplimiento ya que, El departamento de Junín tiene uno de los índices más altas tasas de PCD, y también una alta desprotección de los derechos de educación, salud y trabajo de estas personas.

La sentencia analizada, hemos percibido que en la mayoría de ellas no se menciona la CDPD al desarrollar los derechos de las PCD. Si bien muchos casos han significado pequeñas victorias, la posibilidad de generar una trascendencia está dejada de lado ya que no es tomada en cuenta para el análisis del desarrollo

económico de nuestro país, lo cual conlleva a realizar una labor constante que brinde mayor protección a las PCD.

Cuando se empieza el análisis de la sentencia, se observa una postura a favor de las PCD, pero luego ésta va perdiendo fuerza ya que se concluye con una postura totalmente contraria. Tales diferencias se deben, a nuestra falta consideración, a la lucha entre posiciones conservadores y progresistas dentro del Tribunal. Sin embargo, no puede perderse la esperanza depositada en la sentencia por parte de los/las demandantes para lograr justicia y lograr una adecuada inclusión laboral para las PCD.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

- ***Persona con discapacidad***

la discapacidad, podemos mencionar que es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características orgánicas del ser humano y las características de la sociedad en la que se vive e intenta desarrollarse de forma interpersonal. La discapacidad es muy diversa. Si bien la discapacidad puede predisponer a problemas de salud y grandes necesidades de asistencia sanitaria, eso no sucede con otros. Sea como fuere, todas las PCD tienen las mismas necesidades de salud que la población en general y, en consecuencia, necesitan tener acceso a los servicios básicos de asistencia sanitaria. La discapacidad se clasifica en:

- ***Discapacidad física o motora***

La discapacidad física hace aquella que se manifiesta al verse afectada una parte del cuerpo, que impide a la persona desenvolverse de la manera convencional, pudiendo ser causada en diferentes etapas de la vida, atribuyéndose 3 aspectos indicadores.: Anomalías orgánica, donde estas se encuentran en la cabeza, columna vertebral y extremidades corporales. Eficiencias del Sistema nervioso, aquella que

hace referencia a las parálisis de las extremidades, paraplejia, tetraplejia y a los trastornos que afectan la coordinación y ritmo de los movimientos. Alteraciones viscerales, aquella que son los que afectan los órganos reflejos y aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, urinario, sistema metabólico y sistema inmunológico.

- ***Discapacidad sensorial***

Se incluyen aquí a las personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje. Entre ella tenemos a la discapacidad auditiva que hace referencia a el déficit total o parcial de la percepción acústica que se cuantifica con la pérdida del audio en cada oído, no presenta características fenotípicas o clínicas evidentes, se pueden evidenciar cuándo una persona utiliza audífonos o tiene dificultad al hablar, o cuando se expresa a través de señas. Asimismo, la discapacidad visual donde se presenta la disminución parcial o total de la visión orgánica. Se debe tomar en cuenta el espacio visible de un punto y la agudeza visual para percibir objetos y la discapacidad intelectual aquella que se divide en leve, moderado, grave y psíquica.

- ***Inclusión laboral***

La inclusión laboral significa ofrecer algún empleo de forma activa hacia las personas que sufren alguna discapacidad dejando de lado la discriminación, de esa manera, intentar la calidad de vida de los trabajadores con discapacidad se normalice en todos los ámbitos, así poder lograr su participación en cualquier proceso, sea económico o productivo, convirtiéndose así en un aspecto prioritario, con la lucha y búsqueda de la igualdad de oportunidades.

En el Perú según El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) 8 de cada 10 PCD no participan del mercado laboral. La tasa de desempleo en la

población con discapacidad triplica la tasa de desempleo para la población en general. A pesar de que existe la cuota de empleo, esta ha sido limitado el acceso al trabajo, lo cual vulnera sus derechos fundamentales, afectando así la productividad y acumulación de capital en el país. Debido a dicha situación el Estado Peruano y el Sistema de Naciones Unidas de esta forma se inició un programa cuyo objetivo es mejorar el acceso y fomentar oportunidades para poder conseguir un empleo decente, de esa manera poder sensibilizar sobre las habilidades de dicha población, con el fin de contribuir con el desarrollo del país, este programa se realizó en 5 gobiernos locales de Lima y Callao, previa coordinación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de Trabajo.

- ***Cuota de empleo de las PCD***

Todas las entidades, ya sean públicas o privadas han estado en la obligación de contratar a PCD, pero existen ciertos límites, según lo indica la Ley N° 29973 y la Ley General de las PCD señalo que las instituciones privadas que tengan más de 50 trabajadores, al menos deben tener el 3% de su personal debe tener algún tipo de discapacidad, respecto a las entidades públicas, al menos el 5% de sus trabajadores debe contar o sufrir algún tipo de discapacidad, la persona empleada presento barreras en un nivel mayor o igual al 33%.

Las entidades estás obligadas a fomentar oportunidades y promover contrataciones a favor de las PCD, ya sea cubriendo vacantes por despedido justificado, fallecimiento, jubilación o renuncia. Cabe recalcar que cuando exista una convocatoria de personal entre una persona con y sin discapacidad, en el caso que ambos cumplan los requerimientos y queden empate, se deberá prevalecer la contratación de la persona discapacitada.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de carácter básico debido a que se llevó a cabo principalmente para adquirir nuevos conocimientos sobre los fundamentos de los fenómenos y eventos observables sin ninguna aplicación en particular. Por otra parte, se utilizó el enfoque cualitativo debido a que este tipo de investigación se enfocó a determinar el tratamiento normativo y ciertas particularidades que se adaptó a la controversia de la imposición de la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Bonilla y Rodríguez (2005) indica que:

La investigación de característica cualitativa se enfoca en profundizar en lo específico y no busca generalizar todo el estudio a realizar. En consecuencia, lo primordial de estos tipos de investigaciones no es en a medir, sino que cualifica y describe el problema social a estudiar, según sus características o rasgos específicos. (p.5)

Paradigma

Un paradigma hace referencia al terreno común compartido por los miembros de una sociedad y, a la inversa, una sociedad científica está formada por un grupo de personas que comparten un paradigma común. Por tanto, un modelo se considera un ejemplo o modelo porque representa una forma de observar el mundo que nos rodea desde una perspectiva compartida por la comunidad científica.

Boza (2011) refiere que:

El modelo de crítica social se basa en una fuerte autorreflexión donde se creía que el conocimiento se construye siempre sobre la base de intereses derivados

de las necesidades de los grupos y encaminados a la autonomía racional y la emancipación humana. (párr.5)

Diseño de investigación

Referente al diseño de la investigación fue la organización del proceso de interpretación y análisis de la información lograda con la finalidad de conseguir los datos que se buscan.

Sabino (1992) indica que:

Al tener una estrategia general el diseño de la investigación, que busca proporcionar un modelo de validación que permita a acceder a comparar las teorías con los hechos, es por la misma razón que su forma reside en tener un plan de trabajo que permita al investigador precisar las operaciones que sean necesarias para elaborar el trabajo de investigación. (p.4)

Se recomienda que al empezar cualquier tipo de investigación su base sea solo un tipo de diseño y luego busque desarrollar o encontrar más de un diseño si es que así lo exija la investigación.

Hernández et al. (2014) refieren que: “el diseño de investigación constituye el plan o estrategia de investigación obtenida con el fin de resolver el planteamiento del problema” (p.23).

Después de lo expresado se consideró que este trabajo se ha optado por el diseño hermenéutico. Esta teoría tuvo sus inicios en el cristianismo, debido que durante estos periodos se comenzó a analizar textos bíblicos. Fue conocido por sus dos escuelas, en primer lugar, tenemos la escuela de Alejandría de carácter especulativo filosófico y la segunda escuela es la Antioquia la cual se caracterizaba con el análisis de énfasis gramatical contextual.

Este diseño se basa en el método inductivo ya que el investigador busco resolver una teoría sistemática que se desarrolló en consecuencia de un proceso previo de recolección y análisis de información extraída. Para entender de forma más fácil este tipo de método busco interpretar el problema sin prejuicio que aqueja a coyuntura social a estudiar y sus hechos son revisados desde una vista desde la perspectiva del investigador y de su contraste de recolección de datos.

3.2. Población y muestra

Población

En la mayoría de los estudios científicos se necesita la perspectiva y opinión de los expertos con la finalidad de crear nuevas hipótesis que sean más precisas, en el presente trabajo de investigación se consideró pertinente seleccionar como población ha expertos en el tema de análisis, cada uno perteneciente al sector laboral.

La elección de expertos que brindo su criterio profesional para alimentar de información el presente trabajo de investigación, donde se tuvo en cuenta la larga experiencia laboral en el campo de estudio de la investigación, su especialidad y en la entidad donde se encuentra laborando. Ante dicha situación se tuvo la perspectiva jurídica desde puntos de vista jurisdiccional por parte de los especialistas, asimismo de abogados defensores litigantes activos.

Muestra

Referente al marco de muestra, esta se refirió a la fuente o también mapa al cual se le puede sacar la esencia o pilar que será materia de análisis de la presente tesis, que se tomó al individuo como un elemento de estudio.

El muestreo no probabilístico consistió según Hernández et al. (2014), en la elección de elementos que no están sujetos a la probabilidad a la cual se encuentre orientada la investigación, sino que este se vinculó a las características de la

investigación o a los objetivos que se haya propuesto el investigador. Por lo tanto, se estableció que cuando hablamos de esta clase de muestreo no hace referencia a un procedimiento de fórmulas para establecer la probabilidad, sino que este dependerá de la toma de decisiones del investigador que se encuentra apegado a las características de la investigación. Así que las muestras no probabilísticas son de suma importancia en las investigaciones de enfoque cualitativo ya que se buscó ofrecer grandes riquezas en información y análisis de datos.

Referente a lo expuesto, en este muestreo consideramos a 03 profesionales expertos conocedores en materia laboral.

Tabla 2

Muestreo de expertos

Especialista	Institución	Cantidad
Abogado	CONADIS	1
Abogado	R. H. (Gobierno Regional de Lima)	1
Abogado	Laboralista	1

3.3. Supuestos categóricos

En todas las investigaciones cualitativas los supuestos categóricos vienen a ser las hipótesis en las investigaciones cuantitativas. Mientras que las hipótesis se encuentran apoyado en la lógica matemática, los supuestos categóricos son una perspectiva propia referente a la experiencia que ayudará como una pauta en las investigaciones cualitativas.

Supuesto categórico general

La imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Supuestos categóricos específicos

Supuesto categórico específico 1

La imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias.

Supuesto categórico específico 2

Las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD.

3.4. Variables – Operacionalización

V.1: Cadena de custodia

V.2: Proceso disciplinario

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método

En la presente investigación se utilizó los siguientes métodos:

Métodos generales de investigación.

- **Análisis:** Significa que se basa en el análisis de un fenómeno descomponiéndolo para entender un fenómeno determinado.
- **Síntesis:** Permite fijar las ideas centrales, reconstituye un suceso de forma reducida valiéndose de los elementos que son de mayor importancia y que tuvieron lugar en el suceso.

Métodos Particulares de interpretación.

- **Literal:** Análisis literal de la norma y del marco legal.
- **Sistemático:** Teniendo en cuenta nuestra constitución y demás normas nacionales e internacionales que abordan el tema referente a lo expuesto.

Métodos teóricos.

- **Inductivo:** Es aquella teórica que nos revela y acerca a la realidad definida hasta llegar a la teoría.

Respecto al método de recolección de datos cualitativos Hernández et al. (2014) menciona que, radico en ser no estandarizados ni mucho menos predeterminados. Puesto que, la recolección de información fue conseguida a partir de los puntos de vistas y perspectivas de los participantes, así como de sus impresiones, experiencias entre otras, que son aspectos propios.

Técnica de investigación

Para elaborar la recolección de información subjetiva del tema se utilizó las siguientes técnicas:

Técnica de procesamiento y análisis de información lograda, la misma que fue interpretada por los especialistas basados en antecedentes, doctrina y la normativa jurídica vigente.

Técnica de la recolección de información es la entrevista, la cual fue realizada a los 03 profesionales expertos en la materia.

Respecto a las entrevistas cualitativas Bonilla y Rodríguez (2005), mencionaron que estas consisten en la permuta de ideas, significado y sensaciones sobre la coyuntura en el cual vivimos, a lo largo de este tiempo los entrevistadores no solo utilizaron su juicio para estudiar las perspectivas del grupo al cual se le ha realizado una investigación, sino que también tuvo que unir las o relacionar las perspectivas con las preguntas de la presente investigación. para este proyecto de investigación se está empleando como técnica de recolección de información a la entrevista que estará dirigida al muestreo antes descrito. La entrevista semiestructurada según Hernández et al. (2014) indica que, se basaron en una pauta de cuestiones o interrogantes, sin embargo, el entrevistador a lo largo de la entrevista tiene la libertad de realizar preguntas adicionales a la entrevista con el objetivo de aclarar conceptos, así como para obtener mayor información.

Instrumento

La guía de entrevista, según Hernández et al (2014) nos manifiesta que fue el escrito en el cual se pueden realizar dudas sobre las experiencias, valores, opiniones, hechos, historias de vida de los entrevistados expertos. Y esta fue más privada, abierta y manejable que la de enfoque cuantitativo, en el mismo sentido otros autores manifiestan que la entrevista hace referencia a la junta para intercambiar información entre el entrevistador y entrevistados.

3.6. Procedimientos de los datos

El procesamiento de datos se realizó mediante la matriz de triangulación, aquella que nos permitió detalladamente expresar lo comentado por los expertos en materia laboral.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Análisis de fiabilidad de las variables

Tabla 3

Cantidad de sujetos encuestados

Expertos entrevistados	¿Cuál es su opinión acerca del sistema implementado por el Estado peruano (cuota de empleo) para incluir a las PCD en el mercado laboral?
Entrevistado 1 Hugo Reyes Tafur	La ley 29973 ha ido mejorando en el tiempo, antes el porcentaje de inclusión a los empleados laborales era menor, incluso en algunos países así lo conservan, nosotros ahora tenemos 3% que es inclusión al empleo laboral privado y hay un 5% que el estado exige a las entidades públicas para incluir a las PCD, definitivamente opino que hay un avance y hemos mejorado pero que falta mucho camino por recorrer.
Entrevistado 2 Christian Alcántara Hajar	Evidentemente en nuestro país, la inclusión de los trabajadores con discapacidad, es un tema poco abordado por lo mismo de que no se da en la realidad, tenemos una muy baja cuota de trabajadores con discapacidad tanto entidades públicas que es en donde trabajo y como entidades privadas y esto principalmente es por la propia calidad de los trabajadores con discapacidad.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Isuiza Rojas	Las PCD no están en un empleo o no están insertados en un régimen laboral. Si bien es cierto, la norma está hecha, está mal implementada porque en el caso tanto del sector público como en el sector privado no todas las PCD no son beneficiadas con un empleo.
Coincidencia	La implementación de la cuota de empleo actual es una medida que se tiene que volver a analizar y debe ser desarrollada correctamente.
Discrepancia	Se considera que la cuota de empleo como teoría es un avance, pero con respecto a la aplicación es muy básica, esto hace que se dificulte la inclusión.

Tabla 4

Atribuciones al CONADIS y mecanismos de inclusión laboral

Expertos entrevistados	¿Considera idóneo que el CONADIS tenga más atribuciones con respecto a crear mecanismos de inclusión laboral y supervisión para las PCD?
Entrevistado 1	

Hugo Reyes Tafur	Miren, así como creo que es importante el avance que se ha tenido y que es bueno que se haya mejorado y que el estado haya impulsado esta inclusión para las personas con discapacidad me parece que malo sería que le quitemos atribuciones, malo sería si la reducimos, malo sería si dejamos que este a la deriva, bueno sería si la mejoramos, bueno sería si hacemos que esta entidad empiece a fortalecerse cumpliendo no solamente la ley si no que la mejore, tranquilamente que cualquier cosa que permita que un grupo minoritario que son las personas con discapacidad además que son vulnerables y que requieren el apoyo del estado.
Entrevistado 2 Christian Alcántara Hajar	Respecto al CONADIS sabemos obviamente de qué es una institución de que trata de velar por la persona con discapacidad y dentro de ellos pues está también su inclusión laboral en el mercado peruano. Entonces de mi punto de vista yo creo que si es bueno que se le deán más atribuciones, pero hay ciertas atribuciones que escapan de su propia competencia válgase por ejemplo lo que es la fiscalización laboral.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Isuiza Rojas	Bueno, en el caso del CONADIS, obviamente que ellos tienen su plan operativo anual, tienen su presupuesto, tienen su reglamento, su MOF, reglamento anual de operación de funciones y a pesar de que tienen 17 años de vida institucional no ha sido un ente efectivo, no te lo digo como abogado te lo digo como persona con discapacidad, lastimosamente como te digo vivimos en el Perú y estamos un poco alejados de ser un sistema inclusivo, solamente papel nada más, pero en este caso por ejemplo la cuota de empleo yo lo veo como un desafío, una lucha que hace día a día el discapacitado para poder ganarse el pan.
Coincidencia	El CONADIS debe tener más atribuciones respecto a la inclusión laboral y esto se debe ver en una adecuada fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo.
Discrepancia	Si bien es cierto que más atribuciones ayudarían a promover una mejor inclusión laboral, primero el CONADIS debería mejorar como institución ya que esta no cumple con su rol en su totalidad.

Tabla 5

Cuota de empleo sin previo análisis del mercado económico y laboral

Expertos entrevistados	¿Qué considera usted sobre la implementación de la cuota de empleo actual sin un previo análisis de la realidad económica y laboral que atraviesa el Perú?
Entrevistado 1 Hugo Reyes Tafur	El estado debe hacer un diagnóstico previo para implementar una política pública como la inclusión de las PCD en el mercado de empleo, en la situación que estamos, el mismo estado nos dice que no es viable, ya que es imposible cumplir con la cuota de empleo del 5% en las entidades públicas, cuando falta gente capacitada y viendo que la gente discapacitada no tiene el nivel de educación necesaria.

Entrevistado 2 Christian Alcántara Hajar	Siempre es necesario tener en cuenta el análisis económico previo a este análisis, entonces desde mi punto de vista yo creo que no va a ser una prioridad actualmente para el gobierno ni para las entidades llámese SUNAFIL o CONADIS, fiscalizar de que se estén cumpliendo esta cuota de trabajadores con discapacidad, porque hay una prioridad que es tratar de reactivar la economía y que las personas que están desempleadas vuelvan al mercado laboral.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Iuiza Rojas	El nivel de empleabilidad es bien baja, entonces hay una degeneración de vacantes, hay una cuota de empleabilidad donde tú como discapacitado puedes postular, pero hay una degeneración y plazas vacantes para realizar nuestras labores.
Coincidencia	El estado siempre debe hacer un análisis previo a la implementación de una medida como es el caso de la cuota de empleo, aun sabiendo de la realidad económica del país, donde podemos observar que el tema de inclusión no es una prioridad.
Discrepancia	La persona con discapacidad no está capacitada porque no tiene un buen nivel de educación y esto hace que dificulte la productividad. No existen plazas vacantes por el alto índice de desempleo, donde va a dificultar más el tema de inclusión.

Tabla 6

Cambio de enfoque a la aplicación de la cuota de empleo

Expertos entrevistados	¿Según su criterio, cree usted que debemos cambiar el enfoque utilizado para la aplicación de la cuota de empleo en el mercado laboral?
Entrevistado 1 Hugo Reyes Tafur	Creo que debemos ir mejorando, más que cambiando debemos ir mejorando, esta ley fue otorgada con un enfoque social de inclusión, en el sector privado peruano se supervisa de manera anual aludiendo que no alcanza el tiempo para hacerlo en menor tiempo. Finalmente, si esto debe mejorar en mi opinión si debe mejorar, el enfoque claro que debe cambiar, hay enfoques muy buenos como por ejemplo de Estados Unidos.
Entrevistado 2 Christian Alcántara Hajar	Desde mi punto de vista ni siquiera se ha visto realmente un trabajo de CONADIS referente a promoción del empleo, siendo ellos el organismo que protege a las personas con discapacidad, entonces hay que fortalecer primero estas instituciones, ¿SUNAFIL velara por estas personas? Este organismo no velara por las PCD, ya que tiene diferentes funciones y diferentes cosas que inspeccionar y no sólo de trabajo de las personas con discapacidad.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Iuiza Rojas	Lastimosamente no se ha implementado correctamente el enfoque ,ojalá qué la educación laboral de las PCD pueda mejorar y en este caso también las personas del CONADIS puedan ayudar para que la reglamentación mejore y se aplique de una manera efectiva pues es el encargado de promover y normar coordinar dirigir supervisar fiscalizar

	y monitorear todo lo concerniente a la parte del sistema laboral de las PCD.
Coincidencia	El enfoque empleado hasta la actualidad debe ser empleado de una mejor, este debe buscar una óptima inclusión laboral para brindar oportunidad de desarrollo para las PCD.
Discrepancia	Referente al enfoque vemos que se debe mejorar en aspectos diferentes, pues que los entrevistados proponen usar enfoques de otros países y otro entrevistado menciona que el enfoque a usar deber ser la educación laboral.

Tabla 7

Normas de inclusión laboral en el ámbito laboral

Expertos entrevistados	¿Cuál es su opinión acerca de la normativa que regula la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral?
Entrevistado 1 Hugo Reyes Tafur	Desde el año del 2012 hasta la actualidad nos estamos chocando con la pared ya que no saben fiscalizar lo que cual conlleva que si no hay fiscalización nadie cumple, peor si SERVIR sale y dice que no se puede cumplir la cuota, entonces las empresas se avalan de esto y no respetan la norma, si hay que arreglar esto lo debemos hacer con nuevas normas.
Entrevistado 2 Christian Alcántara Híjar	Saben, por más que la ley se promulgue y se dé un reglamento esto tiene que siempre estará acompañado de operadores eficientes y políticas eficientes de fortalecimiento de estas instituciones, como le digo del CONADIS Y SUNAFIL para que se pueda cumplir estos reglamentos, si bien es necesario una norma complementaria esta siempre va de la mano de estos factores.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Isuiza Rojas	Sí han habido cambios, de repente no una correcta aplicación, sino una aplicación deficiente o de repente básica, para una correcta aplicación de la ley se debería utilizar una aplicación multisectorial para que se cumpla verdaderamente la ley, debería haber mucha más información para las personas, la discapacidad afecta de manera desproporcionada a las personas vulnerables, persona con discapacidad no suele recibir la atención que necesita.
Coincidencia	Existe una regulación general, pero no existen los lineamientos para el cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD.
Discrepancia	No solo la institución de CONADIS debe estar encargada para velar por el cumplimiento de la cuota de empleo, se debe implementar una medida que esté sistematizada con las demás instituciones como SERVIR, SUNAFIL MTPE.

Tabla 8*Adaptación al sistema laboral*

Expertos entrevistados	¿Cuál es su punto de vista referente a que previa postulación de la persona con discapacidad a una plaza laboral, el CONADIS deba ofrecer un programa de adaptación al sistema de laboral?
Entrevistado 1 Hugo Reyes Tafur	Me parece bien, siempre me ha parecido bien que podamos participar en conjunto de capacitar a las personas, ya que se dice que las PCD no saben hacer nada, SERVIR dijo que primero se debe capacitar a las personas para un buen desarrollo laboral; sin embargo, esta labor no es del CONADIS, El encargado en este país para que la gente tenga trabajo es del ministerio de educación.
Entrevistado 2 Christian Alcántara Hajar	No sabía que ellos pasaban por un proceso de inducción o una especie de adaptación laboral a tu nuevo centro trabajo, entonces éste a mi opinión si me lo dicen así, me parece positivo que el CONADIS que siendo la institución que vela por este tipo de personas los induzca o los capacite de como ellos tienen que desarrollarse conociendo sus propias limitaciones.
Entrevistado 3 Jorge Antonio Isuiza Rojas	Sí, debería haber un programa de adaptación debería haber no solamente es lograr la accesibilidad al empleo a las personas con discapacidad es también lograr que la persona se adapte.
Coincidencia	La capacitación por parte del CONADIS es buena para buscar una mejor inclusión laboral ya que esta permitiría que la PCD se desarrolle de una manera óptima en su centro de labores a pesar de sus limitaciones.
Discrepancia	Las capacitaciones no solo deben ser previas, estas capacitaciones deben continuar luego que las PCD obtengan el puesto de trabajo para así lograr una verdadera inclusión laboral y estabilidad para el trabajador.

4.2. Resultados de investigación**Tabla 9***Resultado de la interpretación de la primera matriz*

Resultado N°1	
Interpretación	En base a la primera pregunta, los tres (03) entrevistados coinciden que la cuota de empleo está regulada de forma general, pero no está debidamente desarrollada, ya que la inclusión de las PCD tiene una tasa muy baja, tanto en el sector privado como en el sector público.

Tabla 10*Resultado de la interpretación de la segunda matriz*

Resultado N°2	
Interpretación	En base a la segunda pregunta los 3 entrevistados están de acuerdo con que el CONADIS tenga más atribuciones, que se fomenten la inclusión laboral pero este primero debe fortalecerse como institución ya que se nota cierto abandono referente a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Tabla 11*Resultado de la interpretación de la tercera matriz*

Resultado N°3	
Interpretación	Con respecto a la tercera pregunta, el primer entrevistado sostiene que actualmente con el nivel de educación que tienen las PCD es muy básica, siendo esto muy difícil poder ser insertados en una plaza de trabajo, haciéndolo menos productivo, más aún con la realidad económica actual. Los siguientes entrevistados consideran que el tema de inclusión laboral no es una prioridad del estado, debido a la tasa tan alta de desempleo, siendo esto más dificultoso para las personas con discapacidad encontrar una plaza laboral.

Tabla 12*Resultado de la interpretación de la cuarta matriz*

Resultado N°4	
Interpretación	En base a la cuarta pregunta los 3 entrevistados manifiestan que el enfoque empleado en la actualidad no es el adecuado, este debe cambiar si es que se quiere generar una inclusión laboral, los enfoques de otros países ayudarían a mejorar siempre y cuando haya una educación laboral previa.

Tabla 13*Resultado de la interpretación de la quinta matriz*

Resultado N°5	
Interpretación	Con respecto a la quinta pregunta, el primer entrevistado sostiene que la normativa está estancada, esto no permite que la cuota de empleo se cumpla, más cuando la institución encargada de fiscalizar el sector privado reconoce esta deficiencia. Con respecto a los otros dos entrevistados sostienen que por más que se creen nuevas normas, reglamentos, la aplicación se ve limitada ya que no es el trabajo de una sola institución, por el contrario es un trabajo multisectorial que deben estar concatenados y sistematizados, con la finalidad de que esta cuota sea verdaderamente una medida de inclusión.

Tabla 14*Resultado de la interpretación de la sexta matriz*

Resultado N°6	
Interpretación	En base a la sexta pregunta los 3 entrevistados indican que las capacitaciones permitirán que las PCD estén en igualdad de oportunidades frente a las personas que no tengan discapacidad alguna, pero además estas capacitaciones deben estar acompañadas de visitas para observar el progreso de la PCD y así se cumpla la cuota de empleo en el sector privado.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

De lo anterior se colige los resultados obtenidos cumplen con los objetivos del estudio de esta forma se contrastó con algunos estudios previos a continuación.

La inclusión de las PCD no se aplica en la realidad, estadísticamente tenemos una tasa muy baja, tanto en entidades del estado como en empresas privadas. Si bien es cierto, la norma y el reglamento está creada, pero mal implementada, porque en el caso tanto del sector público como en el sector privado no todas las PCD no son beneficiadas con un empleo. De esta manera, la investigación de Cifuentes et al. (2018) guarda relación con la presente tesis en cuando hizo referencia a las bases adecuadas para una buena inclusión laboral, ya que el sistema de enseñanza por si es inaccesible para las PCD, estas no tienen un método adecuado para diferencias las diferentes limitaciones que tiene cada uno y que requiere de un tipo de enseñanza determinado según sus habilidades y limitantes. Los entes supervisores que velan por los derechos de las PCD no solo se deben fijar en cumplimiento de la cuota fija sino también en la supervisión del sistema de educación que se aplica en nuestra sociedad.

Por otro lado, el CONADIS debe fortalecerse como institución, buscar que se cumpla la cuota de empleo porque al brindarle más atribuciones generaría más problemas sabiendo que ni siquiera puede hacer cumplir la cuota de empleo. Estas atribuciones deberían enfocarse en la supervisión de la cuota de empleo en el mercado laboral dado que SUNAFIL tiene demasiadas funciones y quien más que el CONADIS para velar por los derechos de las PCD. Así mismo, existe una similitud con la tesis de Contreras (2016) ya que un buen sistema de información referente a las PCD que debe contar el estado (CONADIS), el cual permitiría a cada empresa solicitar la información requerida para cubrir las plazas disponibles y a su vez con la

cuota de empleo que la ley establece. La falta de una fuente de información confiable para las empresas privadas genera desconfianza al momento de contratarlas ya que se tiene la percepción que estas no son las aptas para los puestos laborales.

Por lo consiguiente, las capacitaciones si bien buscan que las PCD estén en igualdad de oportunidades frente a las personas que no sufren discapacidad alguna, estas deben estar acompañadas de supervisiones luego de que la PCD haya conseguido el puesto de trabajo para buscar que la adaptación del trabajador sea total. El Ministerio de Educación hace referencia aquel ente encargado de que las personas tengan el nivel intelectual adecuado para obtener un trabajo, si bien es cierto que las capacitaciones por parte del CONADIS son buenas, estas no servirán de nada si es que las personas se encuentran limitadas al no acceder a una educación mínima para su desarrollo profesional. Finalmente, la investigación de Benavente y Torrico (2016) hace referencia a otro factor que se alinea con la presente tesis aquella que fue la promoción de inclusión laboral, de esta forma no se dio de una manera adecuada ya que el estado no vela desde un principio por las PCD cuando estas se encuentran en el colegio. La poca accesibilidad a esta o la falta de una adecuada infraestructura limitara en un futuro que la inclusión laboral se aplique de una manera efectiva ya que las PCD no tienen una educación adecuada para el cumplimiento de las labores que se les exija en su centro de labores.

5.2. Conclusiones

Primera: La cuota de empleo implementada actualmente hace referencia a una medida ineficiente en la inclusión laboral, porque ha sido un tema donde el Estado poco o nada interviene no solo se ha creado la normativa que regule el derecho al trabajo, sino que se deben implementar lineamientos donde la ley creada se cumple en su totalidad. Esta medida se ve limitada por las mismas instituciones que están

obligadas a proteger, promover y fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo, siendo estas mismas instituciones deficientes, donde se necesita una reestructuración a conciencia. Han transcurrido nueve años desde la implementación de la ley general de la persona con discapacidad, siete años de la promulgación del Reglamento Técnico de Inspección del sector privado, donde la inclusión laboral como derecho fundamental según la Constitución Política, ha sido vulnerada.

Segunda: La imposición de la cuota de empleo limitó la integración laboral de las PCD ya que en la realidad socio económica en la que vivimos muchas de las empresas no pueden cumplir esta cuota ya que no cuentan con el mínimo de personal en planilla en una economía donde más del noventa por ciento de las empresas del Perú son micro empresas. Las cuales no cuentan con más de diez a veinte trabajadores. La cuota de empleo fue una norma desconocida para muchas empresas en nuestro país, ya que la falta de promoción de la inclusión laboral genera que las empresas no contraten a las PCD y a su vez se acojan a beneficios tributarios que el estado otorga, la cuota de empleo debe ser realista a nuestra coyuntura no solo simplemente implementar sin un previo análisis económico.

Tercera: Las medidas disuasivas del empleador afectan directamente el cumplimiento de la cuota de empleo de la persona con discapacidad, ya que utilizan diferentes contratos por tiempo determinado, dando como resultado que en el año puedan favorecerlos en la contabilidad de trabajadores y esto no llegue a la cantidad establecida en la norma para la exigencia de la inclusión obligatoria de la cuota de empleo. Otra medida disuasiva fue no crear vacantes en todo el año, sino colocar a personas recomendadas con la finalidad de no publicar convocatorias, siendo esta medida un perjuicio para el trabajador con discapacidad. Hay un problema central, el cual ha sido la normativa vigente que puede ser utilizada de manera negativa por los

empleadores, ya que si estas empresas utilizan estas medidas disuasivas no serán sancionadas por la entidad correspondiente, ya que no se convierte en una infracción a la norma.

5.3. Recomendaciones

Primera: Definitivamente se debe cambiar el enfoque utilizado para la implementación de la cuota de empleo de las PCD en el ámbito laboral, modificar el reglamento de fiscalización tanto en procedimiento como en sanciones, crear un reglamento de inspección para el sector público, reestructurar la entidad más importante que es el CONADIS, con la finalidad de que la cuota de empleo se aplique de manera consiente y razonable.

Segunda: El diseño arquitectónico del país, el sistema de transporte y la educación deben ser un punto para mejorar, estas tres bases generaran que las PCD tengan una desigualdad de oportunidades al momento de postular a una plaza laboral, esta discriminación en la que viven genera que muchas de estas personas se vean limitadas y busquen una manera precaria de vivir exponiéndose a muchos problemas que tiene el país como es la pobreza.

Tercera: La cuota de empleo si bien es cierto que hace referencia a un sistema que fomenta la contratación de PCD, esta debe estar de acorde a nuestra realidad ya que en el país no estamos lo suficientemente desarrollados para cumplir la cuota de empleo, dado que la gran mayoría por no decir la totalidad de las empresas son micro empresas, y al implementar este sistema sin un previo análisis no genera oportunidad de igualdades en lo contrario limita a la PCD y genera más pobreza a nuestra a nuestro país.

REFERENCIAS

- Álvarez, W. (2017). *Inserción laboral de PCD en las instituciones públicas del distrito de Sicuani* [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UANDINA.
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1178/3/Williams_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Ambroggio, S. (2017). *La inserción laboral de las PCD: Un estudio exploratorio en empresas cordobesas* [Tesis de pregrado, Universidad Empresarial Siglo Veintiuno]. Repositorio Institucional UESIGLO21.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aragón, C. & Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC.
<http://hdl.handle.net/10757/624471>
- Becker, G. (1964). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. EAFIT.
file:///C:/Users/usuario/Downloads/ojseafit,+Gestor_a+de+la+revista,+1287-4195-1-CE.pdf
- Benavente, M. & Torrico, E. (2016). *Principales factores sociales que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en los Municipios de la provincia de Arequipa – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UIDE.
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/56a237db-205a-4c79-bb624d8b368d91f>
- Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. UDELAR.
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23669/1/Bonilla>

-

Castro%20y%20Rodr%3%aduez%20Sehk_M%3%a1s%20all%3%a1%20del%20dilema%20de%20los%20m%3%a9todos-%20pp%20105-115.docx

Boza, M. (2011). El Paradigma Socio-Crítico. *Innamente Blogs*.
http://innamente.blogspot.com/2011/05/el-paradigma-socio-critico_19.html

Cifuentes, D., Novoa, N., & Sandoval, Y. (2018). *Inserción laboral de personas con discapacidad intelectual leve en la ciudad de Los Ángeles* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional UDEC.
<http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/11594/2979/Cifuentes%20Ura%20%20Novoa%20Pradenas%20%20Sandoval%20Silva.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo: Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana* [Tesis de maestría, Instituto El Colegio de la Frontera Norte]. Repositorio Institucional COLEF. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS- Escobar-Sosa-Sahib-Yussif-MDR.pdf>

Forcada, C. (2015). *La inserción de PCD en el mercado laboral privado* [Tesis de pregrado, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano]. Repositorio Institucional UCEL. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>

Guzman, E. & Wa Kay, M. (2015). *Inclusión Laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusión laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda* [Tesis de pregrado, Universidad de Santiago de Chile]. Repositorio Institucional UDECHILE.

<https://es.slideshare.net/MariellaIsabelWaKayG/tesis-inclusion-laboral-guzman-y-wa-kay>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huamán, M., & Muñoz, V. (2016). *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU.

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/252/tesis%20final%20mu%c3%b1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huaman, C. (2019). *Determinantes de la participación laboral de las PCD en el mercado laboral peruano* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica]. Repositorio Institucional PUCP.

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vDrLOZMg_t4J:tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15382/HUAMAN_CLAUDIA_DETERMINANTES_PARTICIPACION_LABORAL.pdf%3Fsequence%3D5%26isAllowed%3Dy+%&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Huamán, Y. (2017). *Escasa inserción laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Repositorio Institucional UPLA.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1785/TRAB.SUF.PROF.YHON%20HUAM%C3%81N%20SOTO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Macedo, W. (2019). *El Derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSM. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3338/ABOGADO%20%20Wendy%20Juleysi%20Macedo%20Mel%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mirenghi, J. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional UCSTM. file:///F:/TL_MirenghiReateguiJim.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2016). *OIT y la red peruana de empresas y discapacidad presentan plan estratégico y de acción de inclusión laboral*. OIT. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_459153/lang--es/index.htm
- Organización Panamericana de la Salud. (2018). *Discapacidad*. OPS. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Orlando, R. & Cifuentes, A. (2015). *Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/3521>
- Sabino, C (2006). *Marco Metodológico*. URBE. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0102989/cap03.pdf>

- Salinas, C. (2018). *Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las PCD de la asociación de limitados físicos – ALFIP* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7704/Salinas_Machicao_Claudia_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sierra, L (2002). *La Discapacidad: Una Imagen del Paradigma*. UDEA. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5029967.pdf>
- Velarde, A. (2015). *La inclusión de PCDes sensoriales y físicas en el mercado laboral: El caso de Lima-Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica de Cataluña]. Repositorio Institucional UPCOMMONS. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/95996/TAVT1de1.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado 1

**Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho**

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento, es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO y JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General: Analizar si la imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Específicos: Determinar si la imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias y explicar si las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD.

Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Vuestra participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

Anexo 2. Declaración del participante Reyes Tafur, Hugo

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, **puedo contactar al correo electrónico** rrojasar@autonoma.edu.pe, así como al teléfono 999894216.

Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: HugoReyesTafur@hotmail.com a fin de conocer sobre los resultados de la presente investigación.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACION: (SÍ) (NO)

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SÍ) o (NO), colocando vuestra firma en el siguiente recuadro:



AUTORIZACION: (SÍ) (NO)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE:

REYES TAFUR, HUGO

Lima, 31 de agosto de 2023

Anexo 3. Entrevista 1

ENTREVISTA 1

“CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL”

Fecha: 25/11/2020

Hora : 23:00

Lugar : Vía Meet

Entrevistadores: Rocío L. Rojas Arroyo y Jeanes L. Villanueva Enríquez

Entrevistado: Dr. Hugo Reyes Tafur

Especialidad: Derecho laboral - CONADIS

Cargo: Abogado

INTRODUCCIÓN

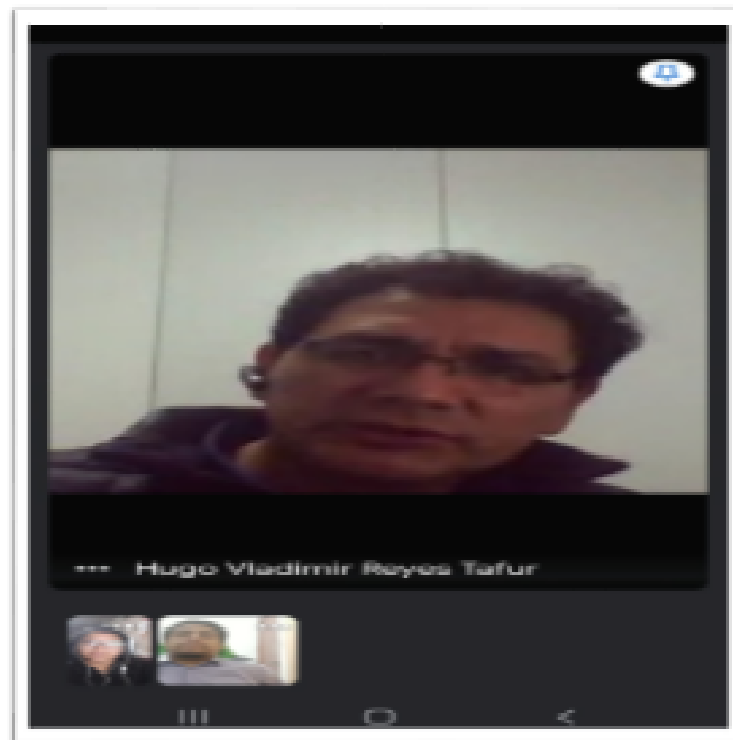
Buenas noches doctor Hugo Reyes Tafur, ex representante legal del Consejo Nacional para la Integración de las PCD. CONADIS.

La presente tesis tiene como finalidad desarrollar la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Con el debido respeto y admiración a su trayectoria y experiencia le invitamos a participar en la presente entrevista. Su participación será de carácter confidencial para fines de estudios universitarios. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la cuota de empleo de la persona con discapacidad.

La guía de entrevista constará con 6 preguntas con una duración de 30 minutos, gracias por su atención.

Doctor Hugo:



1. ¿Cuál es su opinión acerca del sistema implementado por el Estado peruano (cuota de empleo) para incluir a las PCD en el mercado laboral?

Respuesta: Mi opinión respecto al sistema implementado por el estado me parece que en el transcurso del tiempo hemos ido avanzando, hubo una primera ley, creo que era la ley 27050 y pasamos a una ley 29973 que ha ido mejorando en el tiempo, antes el porcentaje de inclusión a los empleados laboral era menor incluso en algunos países así lo conservan, nosotros ahora tenemos 3% que es inclusión al empleo laboral privado y hay un 5% que el estado exige a las entidades públicas para incluir a las PCD, definitivamente opino que hay un avance y hemos mejorado pero que falta mucho camino por recorrer también, es mi opinión respecto a su primera pregunta.

2. ¿Considera idóneo que el CONADIS tenga más atribuciones con respecto a crear mecanismos de inclusión laboral y supervisión para las PCD?

Respuesta: Miren, así como creo que es importante el avance que se ha tenido y que es bueno que se haya mejorado y que el estado haya impulsado esta inclusión para las PCD considero que existe una norma que es perfectible como cualquier ley, tenemos

una ley 29973 que ha ido mejorando y que debe mejorar más aún, si esto le da mayores atribuciones a una entidad que es el CONADIS que representa al estado para incurrir a las PCD, me parece que es bueno malo sería que le quitemos atribuciones, malo sería si la reducimos, malo sería si dejamos que este a la deriva, bueno sería si la mejoramos, bueno sería si hacemos que esta entidad empiece a fortalecerse cumpliendo no solamente la ley si no que la mejore, tranquilamente que cualquier cosa que permita que un grupo minoritario que son las PCD además que son vulnerables y que requieren el apoyo del estado porque son tan pequeños que nadie los mira solo mirar imagínense en el transporte que ustedes y todos usamos, como son tan pequeños nadie se ha dado cuenta que necesitan que las gradas de los micros o buses sean adecuadas para las PCD y como son tan pequeños hacen las cosas para las personas que si pueden subir, sin tener en cuenta que todos vamos a llegar a una edad que vamos a discapacitarnos por decirlo así, vamos a adquirir alguna deficiencia de los adultos mayores que no pueden subir a los buses y viendo que solo algunos paraderos solo tienen estas gradas cuando en realidad deberían ser todos, cuando las escaleras de las entidades públicas ni siquiera ya deberían existir sino deberían ser rampas para todos, cuando todos los baños deben ser accesibles para todos, no solo para las PCD, ahora vemos hay un letrero que dice para PCD y siempre para cerrado, hasta que nos demos cuenta que es para todos las cosas van a ir mejorando, hay mucho que hacer por lo tanto yo creo que cualquier atribución que se le dé al CONADIS es idóneo para mejorar claro está.

3. ¿Qué considera usted sobre la implementación de la cuota de empleo actual sin un previo análisis de la realidad económica y laboral que atraviesa el Perú?

Respuesta: Miren, es cierto que toda política pública obedece a un diagnóstico verdad ósea, cuando yo quiero hacer algo para mi casa tengo que ver cual son mis necesidades y de acuerdo a eso tengo que disponer mis inversiones, algunas cosas serán gastos, pero si es para mí educación, si es para mi salud o para mi vivienda eso más que gasto es inversión que se aplica en mí para yo poder mejorar y desarrollarme, a eso en tu casa se llamaría política privada en el estado sería política pública cuando tu vez en que vas invertir para las necesidades del desarrollo, así como tu vez que vas a pagar tu universidad, luz, salud, vivienda eso es política pública para el desarrollo igual el estado tiene que organizar ver que es lo que necesita, tu haz hecho un diagnóstico de lo que

necesitas, hay gente que no hace diagnóstico reciben su sueldo y dicen bueno mi trabajo me demanda mucho tiempo, voy a postergar la universidad y mientras conservo este trabajo y con lo que gano viajo, es bueno para su salud ya que se desestresa]o de repente se compra una moto un carro de segunda para ir más tranquilo a su trabajo, eso por si acaso es gasto, eso no es desarrollo ya que en un futuro no podrás pagarlo y tendrás que venderlo, ya que al no formarte o educarte no conseguirás un trabajo mejor, en un futuro no conseguirás un trabajo mejor lo cual conlleva a trabajar en empleo de poca paga sumando los gastos que se generen por ejemplo de los muchos peruano que viven siempre en casa alquilada lo que generara que entres en pobreza por no hacer un diagnóstico para ver que necesitas en realidad, cuando ustedes me dicen que el estado debe hacer un diagnóstico previo para implementar una política pública como la inclusión para las PCD en el mercado de empleo en la situación que estamos el mismo estado nos dice que no es viable, ya que es imposible cumplir con la cuota de empleo del 5% en las entidades públicas cuando falta gente capacitada y viendo que la gente discapacitada no tiene el nivel de educación necesaria, hace tiempo se hizo una suma de todas las personas en el sector laboral tanto como público y privado resultado que faltaba gente apta para las plazas laborales, esto es falso ya que al realizarse esta operación se tomó solo un pequeño grupo el cual no representaba en totalidad a las PCD además se agregó diciendo que las personas discapacitadas y no discapacitadas que no tengan frenarían a los inversionistas aludiendo que no hay un desarrollo viable para las empresas, esto lo sí lo contrastamos con el país de Bolivia vemos que es falso ya que el estado boliviano no realiza concursos para cubrir plazas de empleo ellos invitan a su población a trabajar en puestos laborales en los cuales recibirán capacitaciones constantes para poder cumplir con las exigencias que estas demanden. Entonces el estado peruano en realidad busca que las personas que discapacidad no puedan acceder al estudio, al trabajo o a tener una familia generando que estos estén a la espera de apoyo o donaciones que no les cubre ni media canasta básica, pero cuando dicen que no se puede cubrir con la cuota de empleo ¿de quién es la culpa?, el mismo estado es quien limita a las PCD con el sistema de transporte público, con la falta de métodos de enseñanza adecuados para las PCD entonces viendo como el estado sale a decir que no es viable la ley de cuota de empleo, es por eso que se debe hacer un diagnóstico previo. En la función de mi trabajo

en el CONADIS me genera una vergüenza al escuchar esta respuesta del estado, espero que en su tesis se pueda focalizar este tema que es muy importante por eso recalco que un diagnóstico previo es necesario cuando se vaya a emplear una política pública referente a la cuota de empleo buscando que erradique la discriminación que sufren las PCD, pero sabemos que esto siempre viene pasando desde hace cientos años, cuando ustedes vean la historia de las PCD verán que antiguamente se interrumpía el nacimiento de estas personas o simplemente al nacer los eliminaban para no demostrar debilidad en su sociedad. Felizmente ahora somos más civilizados, pero aún falta mucho por mejorar para tener una inclusión laboral óptima.

4. ¿Según su criterio, cree usted que debemos cambiar el enfoque utilizado para la aplicación de la cuota de empleo en el mercado laboral?

Respuesta: Creo que me adelanta hace un momento a la pregunta, yo creo que debemos ir mejorando, más que cambiando debemos ir mejorando, esta ley fue otorgada con un enfoque social de inclusión, no se olviden quien la implemento, quien la trabajo fue un grupo quien de entre ellos quien lidero fue Javier Diez Canseco y ellos procuraron darle una visión social, pero cuando esto llego al ejecutivo esto termino siendo pulida. Entonces esta ley quedo lista para varias reformas que atravesó en el tiempo, me gustaría que ustedes les dieran un vistazo a las legislaciones comparadas, que van a tener que hacerlo para que se deán cuenta que Bolivia por ejemplo que estube leyendo no existe concurso en su lugar hay invitación directa para las PCD, aquí esperamos que haya un reglamento para ver cómo se va seleccionar a las PCD como se viene haciendo, tampoco hay un sistema de fiscalización para el sector publico referente a la cuota de empleo o cada que tiempo se va a realizar esta supervisión, en Bolivia esta fiscalización se realiza cada 3 meses , en el sector privado peruano ser supervisada de manera anual aludiendo que no alcanza el tiempo para hacerlo en menor tiempo, dando oportunidad a las empresas privadas a encontrar maneras de justificar porque no cumplió con la cuota de empleo sabiendo que estas no desean contar con las PCD. Finalmente, si esto debe mejorar en mi opinión si debe mejorar, el enfoque claro que debe cambiar, hay enfoques muy buenos como por ejemplo de Estados Unidos, Costa Rica, España o también podríamos alucinar con los enfoques de Inglaterra o Alemania, pero bueno cualquier enfoque de estos mejoraría el cual tenemos.

5. ¿Cuál es su opinión acerca de la normativa que regula la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral?

Respuesta: Me parece que hay varias cosas que cambiar, tenemos todavía por hacer muchas cosas, como ejemplo una reestructuración del CONADIS, con esta reestructuración quiero decir que todavía casi todas las entidades públicas están manejándose con el empirismo y cuando entra una nueva temática que es la discapacidad, no hay mucha gente que conozca el tema de discapacidad, ustedes cuando lo estén investigando y hagan el desarrollo de la cuota laboral se van a dar cuenta de esto, entonces con este mismo empirismo se llega a las entidades públicas, pasan años tras año y cuando logran entender que se necesita un cambio llega otro gobierno y ponen gente nueva y esto se sigue postergando, lo bueno sería que este trabajo perdure con los gobiernos que se van y entran pero esto no pasa. Desde el año del 2012 hasta la actualidad nos estamos chocando con la pared ya que no saben fiscalizar lo que cual conlleva que si no hay fiscalización nadie cumple, peor si SERVIR sale y dice que no se puede cumplir la cuota, entonces las empresas se avalan de esto y no respetan la norma, si hay que arreglar esto lo debemos hacer con nuevas normas.

Entrevistador 1 (Rocio Rojas): Si doctor, también vimos que algunos especialistas criticaban la norma de la cuota de empleo y su fiscalización ya que decían que en el año 2012 se promulgo esta norma de cuota de empleo y en el año 2014 recién se publicó una ley referente como se va a fiscalizar su reglamento, pero sin embargo en el año 2015, 2016 y 2017 no hubo una fiscalización efectiva, ya que SUNAFIL no está preparada para este tipo de fiscalización con respecto a las PCD, que opina usted sobre esta problemática.

Respuesta: Miren, el tema es el conocimiento ya que SUNAFIL ya hizo su reglamento y sus directivas para fiscalizar a las empresas privadas y el CONADIS casi no tiene nada que ver ya que esta no va a las fiscalizaciones, CONADIS tiene que fiscalizar a las entidades públicas, pero el tema es que en las entidades públicas primero alguien tiene que sacar el reglamento y la directiva para poder fiscalizar, y esto lo ha hecho SERVIR hasta la actualidad, porque SERVIR indica que para entrar a supervisar a las entidades públicas tiene que haber un perfil, las tienes que hacer concursar. Se le ha dado varias

posibilidades para que las PCD ingresen como por ejemplo si una persona discapacidad pierde el trabajo por alguna razón, este solo debe ser ocupado por otra persona con discapacidad, aquí es donde interviene el CONADIS ya que en el año 2012 saca la ley de las PCD, pero por materia de presupuesto se publica el 2014, pero en este reglamento no se especificó lo más importante que era la dirección de fiscalización, CONADIS ha estado trabajando hasta el 2016 sin dirección de fiscalización ósea como explicar que el CONADIS gira alrededor de este dirección, en el 2016 se forma la dirección de fiscalización, en el 2016 en adelante nadie sabe cómo fiscalizar, hasta ahora se están chocando contra la pared para ver si es que fiscalizan a las entidades públicas y si las debe sancionar como se debe aplicar la sanción ya que su tabla tiene sanción de 12 a 16 UIT, en que momento es 03 UIT, en que momento es 14 UIT, en que momento es 15 UIT, en que momento es 16 UIT acaso puede ser una sanción de 01 UIT o se puede exonerar, por eso en la norma se debería especificar eso ya que no se puede sancionar según la imaginación ya que la empresa pública te puede exigir el motivo porque lo sancionas con cierta cantidad de UIT cuando no se especifica de manera objetiva en la tabla. Por eso la tabla debe ser clara y precisa, esta mejora se da mediante una directiva y si ustedes se preguntan porque no lo hacen la respuesta es sencilla, simplemente es porque no conocen como hacerlo. Entonces tienes un ministerio de la mujer que, no obstante, el CONADIS es autónomo, le tiene un cordón umbilical que le ponen gente desde el ministerio que no conocen el sistema, el ministerio cree que el CONADIS siendo autónomo e independiente cree que es una dirección del ministerio y el ministerio cree que ellos son los que están trabajando el tema de la discapacidad, como van a pensar así si en el ministerio no tienen plan de trabajo de la discapacidad, ustedes vayan al ministerio de la mujer y fíjense si hay una rampa de acceso para las PCD, bueno si hay rampa una pero todo el edificio es inaccesible para las PCD, pero el ministerio de la mujer están contentos diciendo que ellos trabajan el tema de discapacidad, el empirismo con el que se trabaja las políticas públicas en el país, la burocracia que hay en el estado está creando un camino sin salida y esta es la realidad ya que la gente entra y sale y nunca se puede hacer nada para el desarrollo de la normativa de las PCD. Yo he estado ahí 2 veces, salí y entre varias veces sin poder hacer nada. Uno puede pedir ayuda como a UNICEF, pero no podremos recibir nada por falta de dirección. Los que hemos salidos

somos considerados como enemigos por opinar o criticar algo del sistema. Bueno, en fin, yo creo que este definitivamente lo que has dicho lo escuche bien porque alguien te ha comentado que esto no ha funcionado y no viene funcionando más aun por motivo de la pandemia en la que vivimos ahora. Te aseguro que si entro a la página del CONADIS no hay nada nuevo, si yo regreso al CONADIS encontrare mis recomendaciones en mi cajón porque así se mueve todo referente a las PCD.

Entrevistador 1 (Rocio Rojas): Es decir doctor, disculpe que lo interrumpa, pero la cuota de empleo es una buena propuesta, pero falta desarrollar la norma referente a las fiscalizaciones.

Respuesta: Yo creo que sí, falta ahí 2 cosas importantes como mejorar la norma e implementarla, lo que tu llamas desarrollo en el CONADIS se conoce implementación, que quiere decir esto, ya tienen la ley y el reglamento, pero falta las directivas que indiquen como va a ser el desarrollo de fiscalización, también falta reunirse con SERVIR para también sacar directivas, falta reunirse con varios ministerios. De esto se trata, el CONADIS es un órgano especializado también por si acaso que solo dirige la orquesta desde el CONADIS, cada ministerio tiene un CONADIS chiquito y lo que hace es saber si cumplió o no para sancionar, si la norma dice que el CONADIS es un órgano autónomo y especializado, pero esto no se da así ya que actúa al ojo o por instinto ya que carece de pauta. Se tiene que fiscalizar de manera más constante a los ministerios, municipalidades, etc., para tener un registro que permita un buen cumplimiento de la cuota de empleo y esto se da con un trabajo en conjunto. Por eso el reglamento debe especificar todo esto, ya que el derecho administrativo es objetivo ya que cabe muy poco la discrecionalidad o la subjetividad del sí creo o no creo, por eso en el CONADIS debe buscar la capacitación de su personal para una buena aplicación de la norma para que sepan cómo proceder y que sanción amerite el caso

6. ¿Cuál es su punto de vista referente a que previa postulación de la persona con discapacidad a una plaza laboral, el CONADIS deba ofrecer un programa de adaptación al sistema laboral?

Respuesta: Me parece bien, siempre me ha parecido bien que podamos participar en conjunto de capacitar a las personas, ya que se dice que las PCD no saben hacer nada, SERVIR dijo que primero se debe capacitar a las personas para un buen desarrollo laboral. El CONADIS ha tenido buenos programas de capacitación, pero esta labor no es del CONADIS no es su función, ya que todos deben aportar en esta capacitación, ¿entonces en realidad de quien esta función?, ¿acaso le compete al ministerio de trabajo, al ministerio de economía o al ministerio de educación? El encargado en este país para que la gente tenga trabajo, la respuesta es el ministerio de educación, este ente no realiza su trabajo, su función es ver por el futuro de las personas en materia de formación profesional mediante escuelas, institutos, universidades, etc. Para así lograr que todas las personas tengan un trabajo así tengan discapacidad o no, pero esto se da en trabajo en grupo por ejemplo el ministerio de trabajo tiene información sobre el mercado laboral, con esta información podría orientar una formación referente a estas plazas laborales, un trabajo en concordancia que genere beneficios para todos sin discriminación alguna. El CONADIS debe estar viendo si el ministerio cumple con esta función para poder lograr una inclusión laboral, entonces todas las deficiencias de salud, educación o trabajo deberá supervisar el CONADIS, y si en seguridad también hay falencia el CONADIS tiene que formar un órgano especializado entre serenazgo y la policía para erradicar este problema. Esto no es inclusión es exclusión, como tiempo atrás se decía que todas las PCD estén separadas, todas las PCD visual en un colegio, todas las PCD auditiva en otro colegio, todas las PCD motora en otro colegio. Esto no es inclusión esto se llama exclusión, las sociedades están integradas por todos, así se convive y así debemos estudiar y trabajar, de quien fue la genial idea de separar todo, entonces entender mis estimados es complicado, si no lo entiende un juez imagínate un pobre empleado público, un pobre abogado que llega hacer sus informes, no lo entienden y yo les digo con sinceridad porque he litigado con ugeles] gobiernos regionales por el tema de derecho de inclusión laboral no entienden, creen que la persona con discapacidad es una persona enferma porque así lo cree todo el mundo, tú te vas a una iglesia y vez que todos lo que rezan para q se sane su hijito que sufre de discapacidad visual o para que se sane una persona con discapacidad física como un milagro para que pueda caminar, no entienden que eso es una condición, así de tirado los cabellos. Tienes a profesionales que no

entienden el tema que no les sale el chip que las PCD están enfermas, si tú vas al CONADIS y pides un registro de PCD te lo niegan y aducen un artículo de resolución del tribunal constitucional que no se puede dar información ya que es privada, pero si tu lees ves que es de salud, yo les pregunte a los técnicos del CONADIS esa resolución es de salud y la información que te he solicitado no es de salud, en otra palabras estos técnicos te dan entendedor que la discapacidad es una enfermedad. Cuál es la razón que CONADIS de negar esta información, otra respuesta es porque las personas no quieren que sepan, esto se responde con el prejuicio de la sociedad, esto me da entender el poco actuar del CONADIS.

Entrevistador 1 (Rocio Rojas): Disculpe la interrupción, pero si ellos siendo los especialistas sobre este tema no entiendo, como hacer entender a los empresarios a poder incluir a las PCD, ya que para ellos estas personas generan un gasto y son menos productivos, como hacer cambiar esta percepción.

Respuesta: Es muy complicado, la verdad es un tema complicado, hace unos días fui a capacitar a unos médicos en una clínica, los médicos siendo los indicados para decimos quien son las PCD ellos me dijeron que esa norma no debería existir solo basta un poco de solidaridad, amor al prójimo y autoestima, con eso debe bastar. Pero con tu duda has puesto el dedo en la llaga cuando dices es un gasto y ahí es cuando nos privamos de todo, que los buses tengan rampa es más caro, que los edificios tengan rampa, que los módulos de atención de los bancos es más caro, que las veredas que tengan señalización es más caro y esto se da en son algunos distritos. Aquí es donde viene todos los estigmas cuando las PCD solicitan trabajo. Esto es un tema que nadie quiere asumir porque se debe hacer esfuerzos ya que no nos vemos a los 50 años o 60 años, cuantos de nosotros tenemos presos a nuestros abuelos que no pueden salir, no pueden realizar nada por la discriminación de arquitectura, transporte o de la misma sociedad lo cual genera que sean más vulnerables a enfermarse. A la sociedad le falta mucho por cambiar, nuestro país necesita un cambio urgente para generar un cambio y todo lo que estamos conversando es referente a Lima que pasa si nos trasladamos a provincia donde todo es inaccesible.

Anexo 4. Consentimiento informado 2

**Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho**

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento, es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO y JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General: Analizar si la imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Específicos: Determinar si la imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias y explicar si las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD.



Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Vuestra participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

Anexo 5. Declaración del participante Alcantara Hjar, Christian

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al correo electrónico rrojasar@autonoma.edu.pe, así como al teléfono 999894216.

Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: CHRISTIAN.C53@normal.u.csm a fin de


conocer sobre los resultados de la presente investigación. -

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACION: (SI) (NO)

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SI) o (NO), colocando nuestra firma en el siguiente recuadro:



AUTORIZACION: (SI) (NO)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE:

ALCANTARA HIJAR, CHRISTIAN

Lima, 31 de agosto de 2023

Anexo 6. Entrevista 2

ENTREVISTA 2

“CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL”

Fecha: 07/12/2020

Hora : 08:00 PM

Lugar : Vía zoom

Entrevistadores: Rocio L. Rojas Arroyo y Jeanes L. Villanueva Enríquez

Entrevistado: Dr. Christian Alcántara ~~Hijar~~

Especialidad: Derecho laboral – Recurso Humanos

Cargo: Abogado del Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Lima

INTRODUCCIÓN

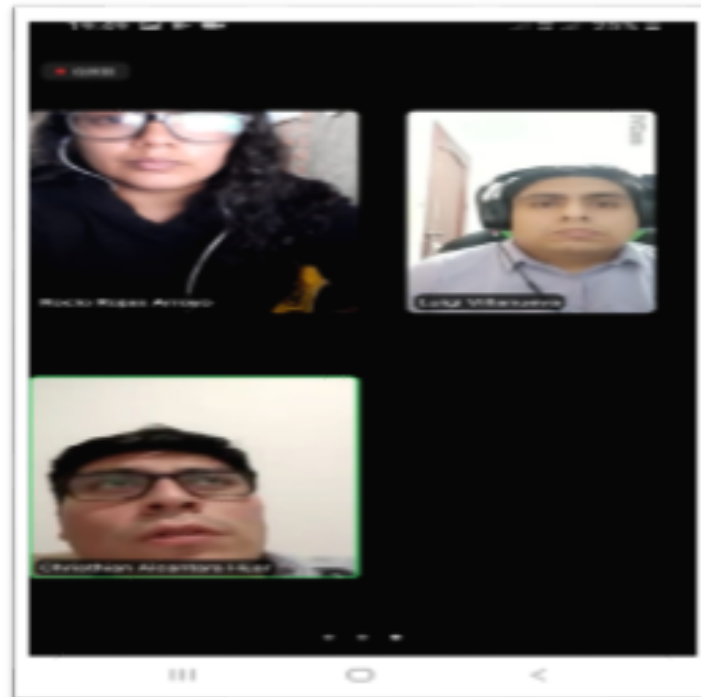
Buenas noches doctor Christian Alcántara ~~Hijar~~, abogado de la oficina recursos humanos en el Gobierno Regional de lima.

La presente tesis tiene como finalidad desarrollar la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Con el debido respeto y admiración a su trayectoria y experiencia le invitamos a participar en la presente entrevista. Su participación será de carácter confidencial para fines de estudios universitarios. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la cuota de empleo de la persona con discapacidad.

La guía de entrevista constará con 6 preguntas con una duración de 30 minutos, gracias por su atención.

Doctor Christian:



1. ¿Cuál es su opinión acerca del sistema implementado por el Estado peruano (cuota de empleo) para incluir a las PCD en el mercado laboral?

Respuesta: Ante todo buenas noches chicos, el tema que están teniendo como materia de estudio de su tesis es un tema bastante interesante porque lo poco que se ha tratado en general dentro del derecho, evidentemente en nuestro país del Perú en la realidad es que la inclusión de los trabajadores con discapacidad pues este es un tema poco abordado por lo mismo de que no se da en la realidad tenemos una muy baja cuota de trabajadores con discapacidad tanto entidades públicas que es en donde trabajo y como entidades privadas y esto principalmente es por la propia calidad de los trabajadores con discapacidad, algunos suponen de que estos trabajadores no tienen el mismo rendimiento que un trabajador sin discapacidad por las propias labores es que hacen no entonces evidentemente trabajador con la discapacidad que tenga obviamente no sé a ver en igualdad de condiciones que un trabajo con capacidad es por eso que a mi punto de vista es el estado toma conocimiento de esto y busca incentivar un poco que dentro de los concursos públicos de cualquiera en general dentro de las empresas incluyen a

estas PCD, entonces a mi punto de vista la creación de todo este marco jurídico para la inclusión de PCD en las empresas públicas privadas es un buen inicio, obviamente conforme lo comentaremos en la entrevista falta muchos aspectos por mejorar hablando en mi experiencia como me has presentado soy abogado de la oficina de recursos humanos y dentro de ello también vemos los procesos de selección, en los procesos de selección por ejemplo hay una bonificación especial para las PCD que tengan el carnet CONADIS, esa bonificación y lo que intenta es tratar de dar ciertas igualdades en la competición dentro de todo proceso de selección con las personas que no tienen discapacidad. Entonces éste en general es una buena es un buen incentivo por parte del estado falta trabajar mucho pero no vamos a dar cuenta que a pesar de tantos años que han pasado desde la emisión de la ley todavía no hay una correcta aplicación no se da en la realidad simplemente al parecer una especie de ley muerta pero ya lo iremos comentando.

2. ¿Considera idóneo que el CONADIS tenga más atribuciones con respecto a crear mecanismos de inclusión laboral y supervisión para las PCD?

Respuesta: Respecto al CONADIS este sabemos obviamente de qué es una institución de que trata de velar por la persona con discapacidad y dentro de ellos pues está también su inclusión laboral no en el mercado peruano Entonces de mi punto de vista yo creo que si es bueno que le desees atribuciones pero hay ciertas atribuciones que escapan de su propia competencia no válgase por ejemplo lo que la fiscalización laboral si bien es cierto ahora último el trabajador social de nuestra entidad por ejemplo hizo un reporte de todos los trabajadores dentro del gobierno regional que tenemos aproximadamente entre 500 y 600 trabajadores fuera de los locadores de servicio y nos dimos con la sorpresa de que por ejemplo Sólo hay entre 2 a 8 PCD que trabajan en el gobierno regional de lima y este era un reporte que exigía CONADIS para saber cuál era la situación real por ejemplo de las entidades públicas en este caso el gobierno regional de lima, entonces para mí por ejemplo de eso es una buena atribución que cantó el CONADIS pero no suficiente porque en las fiscalizaciones que hemos tenido en el gobierno Regional de Lima por parte de SUNAFIL no habido por ejemplo esa fiscalización laboral, respecto a los trabajadores con discapacidad que están, cuántos están trabajando, en qué condiciones están

trabajando si se respetan ciertos derechos que ellos propiamente tienen entonces por ejemplo esa parte adolece el CONADIS por ejemplo lo que es esa facultad esa función adolece el CONADIS como para fiscalizar las entidades, para ver cómo están Esos trabajadores con discapacidad y yo lo comentaba también me pidió asesoría el trabajador social de nuestra entidad que es lo que me parecía y de esos 7 u 8 trabajadores con discapacidad que tenemos en el gobierno regional de lima solo 2 tienen propiamente un régimen laboral que es el CAS, las otras seis personas que tienen discapacidad son trabajadores por terceros o locadores de servicio que sabemos que en tema jurídico no tienen una relación laboral, por ejemplo ellos no se le podía incluir dentro de los trabajadores con discapacidad y no se llegaba Pues a la cuota que exige que es el 5% son 500 trabajadores y el mínimo que se necesitaba eran 25 personas, y entonces qué hacemos doctor me preguntaron, lamentablemente es la realidad y lo único que podemos hacer que en los próximos procesos de selección que hace el gobierno regional de lima se trate de impulsar la inclusión laboral para los cargos, teniendo en cuenta que el gobierno regional de lima su función principal es dar servicios a todas las regiones de lima y provincia son trabajos administrativos y esos trabajos administrativos van más acorde a la labor que pueda hacer una persona con discapacidad por decir un compañero de nuestra oficina el señor Héctor es una persona con discapacidad y Trabaja para la oficina recursos humanos y hace las mismas funciones que lo haría otra persona sin discapacidad. Entonces eso es lo que yo le aconsejaba a tratar de promover los procesos de selección incluir a las PCD muchas de las veces los mismos comités que se encargan de seleccionar al personal discriminan un poco a las PCD porque estiman ellos que no tienen la capacidad suficiente y en muchos de los formatos que te piden para postular piden que indiques si tu si eres una persona con discapacidad y a veces no digo que haya pasado en nuestra entidad o al menos no en nuestra gestión a veces usan este criterio de que si esta persona tiene discapacidad como para eliminarla desde la etapa de entrevista ya ni siquiera le permiten ir a la etapa de entrevista de conocimientos o una entrevista personal entonces es eso lo que yo le aconsejaba tratar de promover la inclusión laboral porque son personas con la misma capacidad intelectual que una persona sin discapacidad. Entonces volviendo a la pregunta disculpa que me haya extendido tanto, pero sí creo que es positivo pero que falta de darle más

atribuciones a CONADIS para obtener una inclusión laboral óptima para que sean incluidos realmente, porque con mi experiencia aquí en la entidad en la que trabajo no me imagino como trabajara CONADIS Y SUNAFIL para hacer cumplir la cuota de empleo en el sector privado.

3. ¿Qué considera usted sobre la implementación de la cuota de empleo actual sin un previo análisis de la realidad económica y laboral que atraviesa el Perú?

Respuesta: Lo cierto es que lamentablemente ustedes han tenido que hacer un estudio de una situación bastante extraordinaria y me estás haciendo esta pregunta la fecha actual que estamos diciembre 2020 sabemos que hay otros factores que previa la pandemia hubiera cambiado la pérdida mi respuesta sabemos ahorita que estamos atravesando una crisis económica bastante fuerte porque la pandemia y obviamente este análisis económico que se va también va a repercutir en este aspecto entonces estaremos ahorita que hay una gran una gran tasa de desempleo tanto para PCD y personas sin discapacidad y que obviamente afectan, siempre es necesario tener en cuenta el análisis económico previo a este análisis entonces éste de mi punto de vista yo creo que no va a ser una prioridad actualmente para el gobierno ni para las entidades llámese SUNAFIL o CONADIS fiscalizar de que se estén cumpliendo esta cuota de trabajadores con discapacidad porque hay una prioridad que es tratar de reactivar la economía y que las personas que están desempleadas vuelvan al mercado laboral, lo que yo sugeriría lo que podría ser tanto CONADIS, SUNAFIL o ministerio de trabajo en general de las entidades que estén dentro de este sistema de promoción para el trabajo de la persona con discapacidad es de que en las próximas ofertas laborales de empleo tanto como el sector público o privado que incluyan que no se hagan los locos y también evalúen a estas personas que tienen como dije no para ciertos puestos tiene la misma igualdad de condiciones y son empleos administrativos que no requieren algún trabajo especial Yo creo que ahí lo que ahí se puede tratar de apoyar a estas PCD no solo en los bonos para los concursos público se ofrezcan promociones de repente para las empresas privadas de tratar de contratar a este tipo de trabajadores no sé por ahí no conozco en realidad la normativa especial pero me pongo ejemplo que podría hacer el estado para incentivar No sé de repente reducir el impuesto a la renta conforme tú estés Incluyendo a PCD en tus planillas entonces es una con otra no, por ejemplo en las

empresas privadas tu contratas a estas personas o le das igualdad de oportunidades aunque sea para que postulen y tu recibes como empresa privada recibes un beneficio tributario, pero como te vuelvo a repetir lamentablemente al estado actual de tu estudio estamos en una situación extraordinaria no sabemos si hay los recursos porque ustedes también debe saber que para implementar políticas y todo este trabajo articulado del CONADIS o SUNAFIL, para la fiscalización de la tasa de empleo de las PCD hay que asignar recursos presupuestarios hay que contratar esos trabajadores de CONADIS que tienen que ir a inspeccionar a junto a los inspectores laborales hay una serie gastos que involucra esto, Entonces yo actualmente veo por la situación de la pandemia que se vaya a realizar de esta forma que vaya a ver una real fiscalización de esta tasa de empleo en general a todas las empresas privadas y públicas No yo sí lo plantearía como para qué estudio que se proyecten quizás al 2022 para que el estado a través de sus instituciones pueda volver a tomar esta batuta de este trabajo que he visto recién en estos últimos años que se Está realizando creo que la ley desde 2012 al 2020 recién hace un par de años que veo que CONADIS comienza oficiar o enviar documentos para ver si están cumpliendo con esta tasa de empleo entonces creo que hay mucho por trabajar en ese sentido y siempre hay que tener en cuenta el análisis económico, porque que sin esa realidad económica que atraviese nuestro país no vamos a poder ver si la ley va a beneficiar o perjudicar a la masa laboral, entonces sí es muy importante hacer este análisis previo a la aplicación de esta tasa.

4. ¿Según su criterio, cree usted que debemos cambiar el enfoque utilizado para la aplicación de la cuota de empleo en el mercado laboral?

Respuesta: Habría que ver en qué tipo de enfoque se le quiere dar no, cómo le vuelvo a repetir y me parece que la tasa del 5% es una tasa bastante valga la palabra siempre buena porque no podemos incrementar más tazas si es que ni siquiera con ese 5% se puede cumplir ya les había dar ejemplo de mi entidad y me voy a una entidad que yo antes fui jefe de recursos humanos en una municipalidad que manejaba una planilla de 60 trabajadores y de total de estos sólo una persona discapacidad no y era también que llevaba cargo un programa con PCD entonces en realidad te hago de ejemplo por las entidades que he trabajado no se cumple esta cuota, si se quiere cambiar el enfoque

cuantitativo de incrementar es complicado, porque primero hay que hacer es fortalecer en la tasa que tenemos este 5% , debemos hacer que se cumpla esta ley entonces quizás el enfoque que se le debería dar el estado porque es un trabajo netamente del estado con interrelación que las empresas privadas es más allá de fiscalizar promover sabemos la realidad de que la SUNAFIL está tratando de incrementar sus funciones y de incrementar los inspectores, cada año hay concurso de puestos de inspectores laborales pero no se abastecen a toda la cantidad de empresas privadas incluso de entidades públicas. Entonces CONADIS lo único que hace actualmente desde mi perspectiva es reunir datos saber cuántos Cómo se está aplicando hacer un informe a final de año y decir sabes que tenemos tantos trabajadores con discapacidad entonces después de todo este trabajo después de todo ese trabajo se va a dar con la sorpresa de que no se está cumpliendo entonces lo que yo les digo chicos que ya que están viendo este estudio es de que traten de ver qué alternativas o que políticas puede tener el estado para primero hacer cumplir este 5% una vez comience a verse las mejoras dentro del mercado laboral de estas personas que realmente se están entrando Hay PCD en empresas públicas y privadas pero ya de repente sí cuantitativamente se puede incrementar esta tasa como le digo las principales armas son fiscalización laboral y promoción del empleo para las PCD, las alternativas bueno la poca experiencia que les brindo como mejor control dentro de los procesos de selección quizás incluso tratar con profesionales que les puedan dar a un incentivo luego de haber dado una igualdad de oportunidades en una entrevista. Entonces siguiendo con tu pregunta veo muy complicado cambiar el enfoque, si es que primero no puedes hacer cumplir el que ya ha sido dado por ley, una vez se pueda cumplir o aunque sea alcanzar esté 5% o en que se alcanzar a tratar de cumplir esta tasa de empleo para estas personas después ya veremos qué otras alternativas porque la realidad es que yo supongo y eso ustedes lo manejaran en números que la gran mayoría de PCD desempleada seguramente o no tienen a la igualdad de oportunidades, entonces hay que verlo de esa forma primero hacer cumplir o tratar de llegar a estas metas y después ver qué otros usos se le puede dar.

Entrevistador 1 (Rocio Rojas): Con respecto al enfoque nosotros no buscamos cambiar la cuota de empleo porque creo que sería algo imposible porque si no se cumple lo que

ya está establecido es imposible subirlo, pero si el enfoque con respecto a la aplicación de la norma con respecto a los mecanismos de inclusión a la promoción lo que está indicando su momento

Sí obviamente como te digo no desde mi punto de vista ni siquiera se ha visto realmente un trabajo de CONADIS referente a promoción del empleo, siendo ellos el organismo que protege a las PCD, entonces hay que fortalecer primero estas instituciones, a CONADIS sé tiene que fortalecer principalmente, porque si no es CONADIS quién va a velar por sus trabajadores ¿lo van a velar el empleador el dueño de la empresa privada? ¿lo va a velar el gerente general de los gobiernos municipales? obviamente no porque estos tienen otros intereses, ¿SUNAFIL velara por estas personas? Este organismo no velara por las PCD ya que tiene diferentes funciones y diferentes cosas que inspeccionar y no sólo de trabajo de las PCD ¿ellos van a comenzar a ver cómo estás llevando tu concursos? yo lo dudo mucho, lo dudo mucho, quién debe ser el principal actor CONADIS entonces yo la idea que le doy es primero fortalecer CONADIS, sabemos con qué personas trabajan en CONADIS de repente ni siquiera PCD trabajan ahí, y si no es así porque ellos que son la principal institución deberían dar el ejemplo y promocionar ellos la contratación de PCD. Lamentablemente todos pueden tener la misma edad y condiciones intelectuales, pero al concurso o a la guerra no van con las mismas armas y lamentablemente el trabajador discapacitado siempre es el que pierde en esta batalla.

5. ¿Cuál es su opinión acerca de la normativa que regula la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral?

Respuesta: Bueno como he ido desarrollando en las preguntas que me estás haciendo que están bastante interesantes en realidad, yo creo que es marco regulatorio y en general como son las normas en el Perú a veces son normas muertas, en particular yo creo que el marco regulatorio está bien obviamente la ley que dispuso esta inclusión laboral 5% a la fecha como les venía explicando no sean la realidad y menos aún los procedimientos en el reglamento, se hay un reglamento donde se explica el procedimiento para su inclusión, considero de qué es necesario modificarla si es necesario modificarla en el sentido de que quizás a ver si la experiencia como les venía diciendo de que no se puede cumplir con el 5% entonces quizás es necesario modificar

la Norma y en vez de subirla tengamos que bajarla pero para que se cumpla, que haya repente algún tipo de sanción también, a mi punto de vista si no puedes cumplir con el 5% que sea con el 3% y en caso tú no cumples esta cuota laboral pues ya aplicar algún tipo de sanción, como te digo para mi esta es una ley muerta, no conozco yo que trabajó en el área de recursos humanos y que también esté vemos lo que son inspecciones laborales al menos en gobiernos regionales, no hemos visto ningún proceso de inspección laboral para ver si se cumple la cuota de empleo, entonces quizás se haya necesidad de modificar algunas normas o modificarla reglamento sacar alguna directiva o que se yo de parte de la entidad regulatoria para que haya sanciones no para que se pueda sancionar ya que lamentablemente la realidad del Perú es que nosotros funcionamos siempre al miedo, siempre tiene que haber alguna sanción sea pecuniaria o alguna multa administrativa como para que recién en tanto las entidades públicas y privadas se ponga las pilas y se trate de hacer cumplir la norma entonces para mi punto de vista sí creo que es necesario una reforma primero para tratar de reducir este porcentaje que se cumpla ahora ustedes sacaran los números dentro de su estudio y verán pues como es la realidad en las entidades públicas y privadas, quizás sólo sea un problema del sector público y les digo esto porque es el área donde trabajo y esta cuota no se cumple, quizás en el sector privado si se está cumpliendo eso lo averiguaran ustedes conforme sigan recopilando información, pero si hay necesidad de hacer alguna norma complementaria quizás solo para el sector público para que su cumpla el 5% o bajarlo y hacer cumplir aunque sea el 3% yo creo que es necesario y tratar de repente crear un marco regulatorio que tenga sanciones más drásticas o procesos más abreviados de fiscalización o quizás de dar la atribución de fiscalizar también al CONADIS en el mercado laboral privado. Pero obviamente todo cambió de política nueva que se quiera hacer tiene que ir de la mano con una nuevo marco normativo o normas complementarias en todo, entonces si la realidad es que no se está el 5% obviamente va a acarrear en algún momento que se cambia la ley se cambia reglamento o se cree normas complementarias para primero tratar de hacer cumplir y si no se puede de repente bajar la perspectiva de la tasa, todas las ideas que estoy brindando tratando de dar si se quiere implementar una política siempre se va a tener que cambiar la norma o complementar.

Entrevistador 1 (Rocio Rojas): Si Doctor, si bien es cierto esta la ley general de la persona con discapacidad aplica tanto para sector público como para sector privado, vemos que sólo en el sector privado tiene un reglamento técnico de inspección más no el sector público.

Respuesta: Cuando se refieren al reglamento de inspección es específicamente para la inspección de la tasa laboral de ahora de 5%, si bien es cierto no hay un cumplimiento estricto de la ley, dudo mucho que sea por el reglamento, yo creo que es un tema más ósea sí es cierto que quizás una normativa complementaria cómo puede ser un reglamento para el sector público quizás pueda ayudar, ya que en el reglamento se establecen los procedimientos se puede establecer las sanciones similar al sector privado, yo creo que primero es cambiar la política en el sentido de que les daba los ejemplos si no hay primero una promoción no esperes de aplicar después el reglamento y decir ahí está en la norma y ya se va a cambiar, esto es complementario y ustedes saben por más que la ley se promulgue y se dé un reglamento esto tiene que siempre estará acompañado de operadores eficientes y políticas eficientes de fortalecimiento de estas instituciones como le digo del CONADIS Y SUNAFIL para que se pueda cumplir esto reglamentos, entonces como te mencionaba si bien es necesario una norma complementaria esta siempre va de la mano de estos factores.

6. ¿Cuál es su punto de vista referente a que previa postulación de la persona con discapacidad a una plaza laboral, el CONADIS deba ofrecer un programa de adaptación al sistema de laboral?

Respuesta: Como les decía, yo tengo experiencia como especialista en procesos de selección y lo único que evaluamos nosotros era la bonificación que le daba el CONADIS pero como no tenía la experiencia o la dicha de poder contratar a una persona con discapacidad no sabía que ellos pasaban por un proceso de inducción o una especie de adaptación laboral a tu nuevo centro trabajo, entonces éste a mi opinión si me lo dicen así este me parece positivo porque se ha visto al menos en lo que es materia de recursos humanos de que a veces al trabajo discapacitado cierto recelo hasta un poco de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo, obviamente no siempre es así pero eso va porque como te decía que lamentablemente la sociedad peruana a veces

peca de ignorante y no sabe cómo tratar a una persona con discapacidad que tiene la misma igualdad de condición que la tuya en el trabajo, dependiendo el tipo de trabajo que hagas entonces yo creo que sí es positivo porque se van a presentar estas circunstancias, es positivo que el CONADIS que siendo la institución que vela por este tipo de personas los induzca o los capacite de como ellos tienen que desarrollarse conociendo sus propias limitaciones, porque lamentablemente sí tienen ciertas limitaciones pero que la puedan complementar y te pongo nuevamente el ejemplo de mi compañero trabajo de la oficina, él es un señor que quizás no se puede hacer un desplazamiento de recorrer todas las oficinas pero está haciendo las coordinaciones a través de llamadas entonces en tema de adaptación al trabajador es el trabajo que al menos en el gobierno regional hacemos, este trabajador en especial con discapacidad tratar de darle funciones o dar las funciones que no requieran que afecten su discapacidad. Entonces yo me imagino que CONADIS desarrolla eso como es que puedes con tu discapacidad desenvolvete de manera eficiente en tu nueva institución, eso es totalmente positivo, quizás este trabajo no lo va a ser la misma entidad, no lo va a hacer el gobierno regional de lima y no lo va hacer la empresa privada porque va a involucrar un costo, entonces si el CONADIS se está haciendo esto a muy buena hora es totalmente positivo y ojalá que no sea sólo para los personajes que tengan inclusión laboral quizás también se pueda darles capacitación para emprender con su propia empresa. Yo creo que sí es totalmente positivo aplaudo mucho esta iniciativa de CONADIS ojalá esta entidad se fortalezca cada vez más y ojalá q le hayan dado algún presupuesto para el año 2021, algo respetable aunque sea para que se siga manteniendo de manera autónoma y no se pierdan estas capacitaciones, la coyuntura ojala no afecte demasiado a la institución ya que estas reducciones presupuestales generan un problema mayor y lo digo porque me ha pasado en la realidad, hay muchos trabajo que no incluyen a PCD y ojala se siga manteniendo este trabajo y ojalá en general se siga fortaleciendo.

Anexo 7. Consentimiento informado 3

Facultad de Ciencias Humanas Escuela de Derecho

Consentimiento Informado

La finalidad del presente documento es trasladar a los señores participantes de una determinada investigación información y explicación sobre las características de la misma, así como el rol que ocuparán dentro de ella en el proceso de ejecución.

La presente investigación tiene como autores a ROCIO LIZBETH ROJAS ARROYO y JEANES LUIGI VILLANUEVA ENRIQUEZ, de la Universidad Autónoma del Perú. Los objetivos de la nuestra investigación son los siguientes:

General: Analizar si la imposición de la cuota de empleo de las PCD es una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Específicos: Determinar si la imposición de la cuota de empleo limita la integración laboral de las PCD en las convocatorias y explicar si las medidas disuasivas del empleador afectan la cuota de empleo de las PCD.

Si usted participa del proceso de recolección de datos, se solicitará absolver un conjunto de preguntas relacionadas a nuestra investigación mediante una entrevista o la técnica que resulte aplicable en el proceso de ejecución. Dicho proceso comprende una duración estimada de 60 minutos. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

Vuestra participación en el proceso de investigación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y de ser el caso, previa autorización expresa será posible revelar su identidad en nuestro estudio, no siendo empleada la información en otro tipo de actividades. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación en caso no autorice la revelación de su identidad y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, vamos a conservar los archivos de audio para efecto de evidencia de nuestra investigación.

De tener dudas sobre este proceso de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proceso de investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de no contestar o de solicitar su reformulación.

Anexo 8. Declaración del participante Isuiza Rojas, Jorge Antonio

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

El que firma y autoriza el presente documento, reconoce que la información facilitada en el proceso de ejecución de la presente investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la propuesta de investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto implique responsabilidad para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, **puedo contactar al correo electrónico** rrojasar@autonoma.edu.pe, así como al teléfono 999894216.

Se me otorga una copia digital del presente documento y solicito sea notificado al siguiente correo electrónico: director71_4@hotmail.com a fin de conocer sobre los resultados de la presente investigación.

COMPROMISOS ASUMIDOS POR EL PARTICIPANTE

De estar conforme con las condiciones señaladas, solicitamos consignar si autoriza o no vuestra participación.

AUTORIZACION: (SÍ) (NO)

Asimismo, de permitir la revelación de vuestra identidad, consignar (SÍ) o (NO), colocando vuestra firma en el siguiente recuadro:



AUTORIZACION: (SÍ) (NO)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE:

ISUIZA ROJAS, JORGE ANTONIO

Lima, 31 de agosto de 2023

Anexo 9. Entrevista 3

ENTREVISTA 3

“CUOTA DE EMPLEO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO UNA MEDIDA INEFICIENTE EN LA INCLUSIÓN LABORAL”

Fecha: 12/12/2020

Hora : 18:45

Lugar : Vía zoom

Entrevistadores: Rocío L. Rojas Arroyo y Jeanes L. Villanueva Enríquez

Entrevistado: Dr. Jorge ~~Isuiza~~

Especialidad: Derecho laboral

Cargo: Abogado

INTRODUCCIÓN

Buenas noches doctor Jorge Antonio ~~Isuiza~~ Rojas, abogado y especialista en Derecho Laboral y docente de PCD.

La presente tesis tiene como finalidad desarrollar la cuota de empleo de la persona con discapacidad como una medida ineficiente en la inclusión laboral.

Con el debido respeto y admiración a su trayectoria y experiencia le invitamos a participar en la presente entrevista. Su participación será de carácter confidencial para fines de estudios universitarios. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la cuota de empleo de la persona con discapacidad.

La guía de entrevista constará con 6 preguntas con una duración de 30 minutos, gracias por su atención.

Dr. Jorge:



1. ¿Cuál es su opinión acerca del sistema implementado por el Estado peruano (cuota de empleo) para incluir a las PCD en el mercado laboral?

Respuesta:

Bien, ante todo, buenas noches, en el caso de cuota de empleo según el artículo 59 de la Ley General de discapacidad 29973, versa lo siguiente de que las entidades públicas están obligadas a contratar no menor del 5% de trabajadores con discapacidad, tanto las empresas privadas como las empresas públicas. Ahora bien, el tema aquí en cuanto a lo que es la normatividad la ley general la regula la cuota de empleo varía, si se trata de una empresa del sector público o privado, también esto va condicionado a un número mínimo de trabajadores de la empresa me parece que son 50 entrada vigencia desde la ley de discapacidad en este caso, hay aproximadamente al 2020, un millón y medio de discapacitados, entre discapacidades severas, moderadas y leves. Entonces eso quiere decir que no todas las todos los discapacitados están en un empleo o están insertados

en un insertado según régimen laboral aquí de repente como siempre se dice hecha la ley hecha la trampa no quiero utilizar ese ese término ese verso no pero de todas maneras que si bien es cierto la norma está hecha está mal implementada porque en el caso tanto del sector público como en el sector privado no todas las PCD son beneficiadas con un empleo, en el caso de que sean beneficiadas los colocas pues en labores pues, no digo denigrantes, no digo de repente mínimas, pero he visto de ascensoristas, de volanteadores] en una municipalidad que no quiero mencionar su nombre, dónde están percibiendo sueldos mínimos. Entonces en este caso si bien es cierto está la ley y está todo bonito y tiene su reglamento incluso pero lastimosamente en la aplicación no se da, yo no solamente te hablo como abogado también te hablo como una persona con discapacidad yo tengo discapacidad motora, entonces sé que es el trámite de CONADIS sé lo que es hacer un trámite en la institución de CONADIS El carnet de CONADIS sé que en el caso de las PCD por ejemplo no todos tienen estudios en todo caso sería preparar a las PCD para que pudiesen de alguna manera tener de repente un trabajo más decoroso más digamos razonables así como el ejemplo que les acabo de mencionar colocarlo a una persona de volante ador no lo veo bien, en este caso por ejemplo le dije que habían aproximadamente millón y medio de PCD y por más que ya el CONADIS el Consejo Nacional para la integración de discapacidad, qué es el ente qué regula la inserción laboral de las PCD y las políticas generales en concordancia con las políticas sectoriales incluso digamos que el CONADIS está directamente con el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, entonces no sé no se da no se aplica correctamente esta legislación incluso tienen ellos me parece que reciben presupuesto del estado, incluso ahí lo que yo digo discapacitados ocultos que todavía no se han inscrito que la persona para poder inscribirse y poder supuestamente entre comillas tener tu carnet discapacidad tu resolución y tener de repente una un sueño de tener una labor se ve trunco, porque el mismo sistema médico qué te otorga el certificado de discapacidad te pone trabas en qué sentido, tienes que estar bien mal para que te den tu certificado médico o sea una persona con discapacidad leve actualmente no le entregan el certificado tiene que estar de repente amputada la pierna de repente cusdripléjico de repente hemipléjico para que recién le entreguen sea de certificado te hacen unas preguntas muchas trabas burocráticas de repente en el caso del tema que

le mencionado sobre la parte de la educación formación laboral de las PCD en el caso de por ejemplo de la CONADIS es un ente de promoción de ejercer políticas públicas a favor de discapacitados no lo cumple a cabalidad 100%.

2. ¿Considera idóneo que el CONADIS tenga más atribuciones con respecto a crear mecanismos de inclusión laboral y supervisión para las PCD?

Respuesta:

Bueno, en el caso del CONADIS, obviamente que ellos tienen su plan operativo anual, tienen su presupuesto, tienen su reglamento, su MOF, reglamento anual de operación de funciones y a pesar de que tienen 17 años de vida institucional no ha sido un ente efectivo, no te lo digo como abogado te lo digo como persona con discapacidad, lastimosamente eso debería estar en la agenda política pública del próximo año, el próximo el presidente de la república de repente en el caso de los estudios estadísticos debe hacer una estadística de cuántos discapacitados hay y cuántos podría insertarlos, tampoco te digo de que todos todas las PCD deben tener un cargo de gerente general en la empresa, porque de todas maneras se evalúa el personal para poder insertar en un empleo de acuerdo a sus capacidades, de acuerdo a sus habilidades de repente tiene título, de repente tiene un oficio, no se aplica definitivamente, yo creo que debería existir una institución tuitiva que cautele esa parte laboral, porque verdaderamente el CONADIS no ha cumplido con ejecutar sus funciones al 100%, debería haber un ente alterno tuitivo que cautele este objetivo que es muy importante, lastimosamente como te digo vivimos en el Perú y estamos un poco alejados de ser un sistema inclusivo, solamente papel nada más, pero en este caso por ejemplo la cuota de empleo yo lo veo como un desafío, una lucha que hace día a día el discapacitado para poder ganarse el pan, para poder trabajar, por eso ves a muchas PCD motora vendiendo caramelos, lavando micros, también hay gente que estafa que engaña a las personas de buena fe y se usan de muleta para poder mentir, pero si hay un número de PCD que no le queda de otra que subir a los micros y utilizar la mendicidad o pedir limosna o vender algún producto [golosinario](#), en este caso CONADIS como institución pública está insertado en la legislación municipal, hay una institución llamada OMAPED tiene una estructura, es un

ente que está en las municipalidades para el apoyo de la persona con discapacidad y bueno también el tema de los OMAPED es un tema bastante especial, el trabajo que debería hacer a nivel regional y local tampoco se hace, tampoco se realiza ahora con el tiempo de covid en tiempo de la pandemia el trabajo es nulo, entonces en este caso la OMAPED como ente regulador dentro del CONADIS en los gobiernos locales y regionales lastimosamente tampoco cumplen con su labor incluso han hecho, digamos, han implementado una plataforma virtual, ahora el CONADIS tiene su plataforma virtual para todo el trámite pero aun así no lo veo digamos la misma CONADIS con el respeto de la institución del estado es discapacitado la misma la misma institución y discapacitada tienen que hacer un verdadero estudio una verdadera proyección social con el presupuesto porque están en el presupuesto anual porque ellos reciben un apoyo económico del Estado, entonces en este caso hay cuatro niveles de discapacidad el multisevero que es el la discapacidad total que tiene una discapacidad intelectual, discapacidad severa es la persona totalmente dependiente que vive en una silla de ruedas que lo atienden que le dan de comer que, lo bañan que lo cambian a veces no habla tiene bajo nivel intelectual, el discapacitado el que viene ahí es el que de repente hace hasta segundo grado, aprende a contar con piedritas con chapitas, el discapacitado moderado es aquél que puede ayudar en casa a lavar a planchar a cocinar es más instruable, es el discapacitado que puede ser insertado a la parte laboral a la parte del empleo, pero no hay una verdadera estadística de cuántos discapacitados son más vulnerables que otros, ese es el trabajo del CONADIS. Ahora bien el ser humano, a qué se le llama persona, se llama persona el ser humano que tiene el hecho de vivir dignamente por el hecho de que ha nacido con una limitación física o con limitaciones funcionales o psicológicas nosotros tenemos derecho a vivir dignamente y el estado como ente máximo el gobierno central es el encargado de permitir una verdadera inclusión, una verdadera inclusión en el entorno social con igualdad de oportunidades y derechos claro digo dependiendo de la formación de la discapacidad porque hay discapacitados que tienen títulos profesionales otros que tienen sus oficios que tienen sus habilidades manejan computación y también hay personas con múltiples discapacidades que por su mismo déficit intelectual no han podido estudiar pero en cuanto a lo que es este estudio de muestras para poder ubicarlos donde verdaderamente

podiesen sentirse útiles sentirse plenos porque el derecho al trabajo es un derecho fundamental de la persona es un derecho muy importante sentirte bien sentirte que tú vales sentirte que ganas un dinero donde puedas apoyar a tu familia no una persona que de repente está guardada en su casa y te tienen ahí no puede trabajar y la familia te tiene ahí oculta entonces en este caso sentirse digno y bien consigo mismo, como vuelvo a mencionar, el Perú está bien lejos de llamarse sociedad inclusiva, el Perú no es ajeno a la realidad de lo que es la discapacidad tenemos niños jóvenes autistas, jóvenes con síndrome de Down, y hablo de la discapacidad de todos los cuadros clínicos, jóvenes con síndrome de Down, jóvenes con autismo, jóvenes con PC, con discapacidad intelectual que ya están definidos. Entonces está nuestra ley sagrada, ley de la discapacidad, debería ser aplicada eficazmente y lo repito yo observo que el CONADIS de repente tendrá mucha labor tendrá mucha actividad funcional, que no se basta para poder desarrollarse como ente para el cumplimiento de todas sus funciones debería haber una institución alterna para que cautele el tema de la cuota de empleo de las PCD y la problemática es complicada de repente uno como persona físicamente capacitado no lo ves de repente lo ves como un espejismo no existe o lo ves cómo especie de una nube pero verdaderamente hay una realidad estadística incluso les digo, que a nivel mundial el 15% de la población a nivel mundial tiene una discapacidad el 15% estamos hablando más de mil millones de personas con algún tipo de discapacidad, claro que de repente hay personas que se aprovechan de su discapacidad para lograr algún beneficio por ejemplo del tener tu carnet de discapacidad del CONADIS te da cierto beneficio en cuanto a los concursos públicos Me parece que en el concurso público les otorgan el 15% de puntaje por encima de tu nota aprobada también te dan un sticker para que lo pongas en tu auto para que lo puedas para que puedas de repente con tu automóvil puedes estacionarte en un lugar para discapacitados y también la cuota empleo, hay personas que quizá se aprovechan esta situación en este caso debería haber un análisis holístico de este tema una realidad respecto a la discapacidad incluso hay bastante legislación internacional bastante derecho Comparado pero definitivamente estamos a años luz estamos lejos de ser una sociedad inclusiva.

3. ¿Qué considera usted sobre la implementación de la cuota de empleo actual sin un previo análisis de la realidad económica y laboral que atraviesa el Perú?

Respuesta:

El tema de la cuota de empleo en la obligación de cubrir las plazas, hay un sistema de inspección de trabajo correcto que determina en el mes de enero de cada año el cumplimiento de la cuota correspondiente a las PCD, entonces hay un sistema de inspección de trabajo y la persona con discapacidad severa la atención de sus derechos convocados sus derechos laborales después de una denuncia pero no hay trabajo el problema es que no hay trabajo no hay empleo entonces en este caso que las plazas están supeditadas de repente a la cantidad de trabajadores de cada empresa al margen de que los empleadores sean sancionados notificados creo que también le dan un tiempo para presentar su descargo correspondiente, no se generan nuevos puestos de trabajo el nivel de empleabilidad es bien baja entonces hay una degeneración de vacantes hay una cuota de empleabilidad donde tú como discapacitado puedes postular pero hay una degeneración y plazas vacantes para realizar nuestras labores si una persona físicamente capacitada sin ningún tipo de discapacidad se le es difícil buscar trabajo buscar un empleo imagínense por más que esté normado el tema de porcentaje de la cuota de empleo si la persona sale buena que tiene todas sus capacidades no encuentra trabajo que será una persona con discapacidad por más que estén ofertando las los puestos de trabajo las bolsas de trabajo en la promoción del empleo digamos que está garantizado la cuota de empleo para PCD pero al final no se no se observa en cuanto lo que es la modificaciones que se han dado último en la parte de legislación laboral referías a la ley general de la persona con discapacidad la de 29973 qué se relaciona la ley de productividad laboral también es parte de la legislación laboral están regulados por ejemplo dentro de la idea de la productividad y competitividad aprobado por el decreto 033, mire en cuanto a lo que es el desempeño de tareas se considera nulo el despido que tenga por consideración la discapacidad por razón de sexo raza religión opinión idioma o discapacidad o cualquier otra índole o sea ya está todo preparado laboralmente para recibir a la persona con discapacidad pero no se implementa más plazas vacantes entonces aquí por ejemplo en el caso de la del lugar de trabajo como mencioné con antelación a priori el lugar de trabajo para PCD son paupérrimas no los ubican en un

lugar decoroso en esa parte en el caso de ciertos aspectos de la implementación de esta norma deberían ser complementadas con inclusiones específicas de sector de trabajo del sector de trabajo debería regular no solamente es tener dos tres leyes tiene que específicamente implementar el sector de trabajo para poder regular para que sea efectivo el ministerio de trabajo por ejemplo tiene que tener una predisposición para realizar un trabajo mancomunado con las otras entidades porque son los que cautelan que se cumplan las normas laborales ese supuestas cuota de empleo tendrían que haber una etapa de adaptación al trabajo de las PCD pero lastimosamente las tampoco serán en el caso de la preparación de las PCD debería darse también de repente o enfocarse a que la persona con discapacidad puedan tener una formación técnico productivo para que puedan insertarse laboralmente porque es información también sin educación no van a poder tener una labor digamos una labor adecuada cómo le digo ay discapacidad estados que tienen títulos pero no se los considera hay profesionales hay jóvenes con discapacidad que tienen su oficio que tampoco se los consideran entonces tienen que por optar por otra medida para solventar sé hay un hay un caso que les quiero mencionar hay una persona con discapacidad intelectual leve lo que no modificaciones que se han dado último y la parte de legislación laboral referías a la ley general de la persona con discapacidad la 20073 que sea relacionada ley de productividad laboral también es parte de la legislación laboral están arreglados por ejemplo dentro de la idea de la productividad y me competitividad aprobado por el decreto 033 en cuanto lo que es el desempeño de tareas se consideran no lo el despido que tenga por consideración la discapacidad por razón de sexo raza religión opinión idioma discapacidad o cualquier otra índole o sea y está todo preparado laboral mente para recibir a la persona con discapacidad pero no simplemente más plaza vacantes entonces aquí por ejemplo en el caso de la de lugar de trabajo como me tiene con antelación a priori el lugar de trabajo para PCD son paupérrimas más no lo subí con un lugar decoroso hay te vienes a parte en el paso de ciertos aspectos del implementación de esta norma deberían ser complementos con inclusión es específicas de sector de trabajo besitos de trabajo debería regular no solamente es tener dos tres leyes tiene que específicamente implementar ese toro el trabajo para poder regular para que se efectivo el ministerio de trabajo por eso no tiene que tener una pre disposición para realizar un trabajo me han

como una con las fotos entidades porque son los que haga usted la que se cumpla la norma laborales ese supuesto j de empleo tendrían que haber una etapa de adaptación al trabajo de las PCD pero las chismosa mente las tampoco se hacen el caso de la preparación de las PCD debería darte también de repente o enfocar sea que la persona con discapacidad puedan tener una formación técnico productivo para que puedan insertar se elabora el mente porque es información también sin educación no van a poder tener una labor digamos una labor adecuada como le digo ay discapacitados que tienen título pero no se lo considera hay profesionales hay jóvenes con discapacidad que tienen oficio que tampoco sé los consideran entonces tienen que portar por otra medida para solventar se haya y un caso que eres quiero mencionar hay una persona con discapacidad intelectual leve que trabajo como sereno en la municipalidad de vida maría del triunfo por situaciones de índole digamos de salud su médico de pescado algunos fármacos ansiolíticos para que se relaje para que no se nos con respecto a la empresa no refiero a la municipalidad secos entero que estuvo consigue consumiendo su fármacos despidieron entonces esa persona que qué trabajo mucho tiempo en la municipalidad tuvo que realizar su demanda laboral y hasta ahora se ventile en la corte del poder judicial de la basura y una situación de despido literario sin fundamento no sé portó mal trabajo correctamente cumple con su horario laboral había los tres requisitos reunidos coordinación había remuneración había en la jerarquía porque ayer un personal que estaba contratado y se despidió de una manera y no manda por favor buscar justicia vale mandar laboral mente la municipalidad y no lo reconoce su derecho entonces en este caso también se observa una situación también de vulnerabilidad donde está la llamada a tope la jurisdicción no lo sé dónde está la llamada tutela que le he estado de digamos apoyar el trabajador por tu derecha la hora de una situación de fármaco porque tenía en que consumir sustancia elípticas para que esté tranquilo y poder trabajar obviamente son ejemplo que les expongo para que se vea repente se la situación real de la labor en cuanto a lo que es el tema.

4. ¿Según su criterio, cree usted que debemos cambiar el enfoque utilizado para la aplicación de la cuota de empleo en el mercado laboral?

Respuesta:

La norma está dada pero lastimosamente no se ha implementado correctamente incluso el actual presidente del CONADIS el señor DARIO PORTILLO ROMERO, que se ha comprometido ha sido designado como presidente del Consejo Nacional de la integración para la discapacidad ha prometido dar más tiempo a ese tema del trabajo pero no sé pero es de repente una cuestión política un tema de populismo Pero ojalá que la educación laboral de las PCD pueda mejorar y en este caso también las personas el CONADIS puedan ayudar para que llegue la reglamentación y se aplique de una manera efectiva en este caso el CONADIS pues es el encargado de promover y normar coordinar dirigir supervisar fiscalizar y monitorear todo lo concerniente a la parte del sistema laboral que trabaja directamente con el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables en el caso de las medidas más eficaces como les dije como mencionado hace poco deberían entrar a tallar el Ministerio de trabajo de Ministerio de trabajo debe entrar a taller para regular también es normatividad en el caso de la implementación de más vacantes me parece que es el 5% de la cuota de empleo para empresas públicas y 3% para privado así lo están manejando entonces en este caso los contratos en las entidades privadas pues ya va a depender del gerente general y ahí pues ellos tienen su control de contratación de personal ahí es como que un poquito un poquito digamos que todos tienen derecho fuera de la ley pero dentro de la ley ya cada uno se distingue en el caso de los contratos se debería implementar mayor puestos de trabajo cosa de que así de repente ingrese un poquito más de oportunidades laborales esta es la más el común denominador de la persona no entiende la discapacidad hay personas que verdaderamente no dicen discapacidad pero por qué es lo que tiene debería de difundir mejor lo que es lo que es la discapacidad en cuanto es lo que es también el apoyo técnico en las entidades y contratan a PCD organismos por ejemplo lo que pasa es que en el caso de las entidades en con tienen que adaptar todo la mente para la persona por eso lo de los baños en sus servicios le colocaban anditas su batería especial y como para el cambio hay inversión de repente también para que pueda desplazarse la silla de ruedas en la rampa también como que de que no se quiere contratar o no hacer las llamadas adaptaciones arquitectónicas todo es todo eso es una inversión los pisos antideslizantes las mejoras en el baño el soporte para que pueda sentarse para adaptarse la rampita eso ya viene en cuenta de la entidad privada en este caso por ejemplo una idea sería de

que se aumenta el porcentaje de la cuota de empleo y también se implemente más puestos de trabajo el CONADIS es que supuestamente un organismo que te ayuda a fortalecer a una sociedad inclusiva una sociedad verdaderamente inclusiva pero lastimosamente no cumple con su función es una situación a veces hasta enerva desespera todo está en la legislación todo está normado hay disposiciones y todo pero no hay ese trabajo efectivo creo que es un hito importante la normatividad apoyando la incapacidad pero hay un cambio si hacemos una comparación con nuestra antigua sociedad pero de todas maneras hay bastante objetivos que cumpliera un rol de vigilancia un rol tuitivo de la sociedad para que todas las empresas todos los organismos todas las gerencias respeten el porcentaje de empleabilidad hay una política de alcanzar una mayor inserción social incluso está presupuestado para el 2021 para lo que es la parte de la mejora en el tema de la discapacidad yo les comento algo aparte también soy docente de niños especiales de repente se sale un poco del tema de la empleabilidad en el caso de educación especial se trabaja desde el colegio para que este joven pueda tener un empleo técnico productivo cuando tiene un empleo técnico productivo es más fácil colocarlo en un empleo en una panadería en una empresa en una carpintería de pintura es más fácil pero el joven discapacitado que no tiene un oficio es más complicado que ubicarlo en ese sentido es trabajar por el colegio para que esta persona se ha capacitado para que pueda mantenerse para que pueda ganar su dinero su sueldo y pueda aportar a su familia desde la edad temprana ya se debe implementar una verdadera atención de salud una buena educación una buena rehabilitación una buena accesibilidad inserción laboral he visto cuántas veces a PCD están con sus implementos de pasa el carro levantan la mano y pasa de frente el colectivo no se detienen a llevar a la persona una persona común y corriente que está tomando su carro para su casa o para algún lado es una situación injusticia en el caso por ejemplo del presupuesto ahí mal uso de los recursos del estado hay un presupuesto hay un programa presupuestario que netamente balconada dice entonces en este caso se esperan nuevos logros nuevos retos para el beneficio de apoyo de la discapacidad se quiere normas dinámicas no normas elefante así cas necesitamos normal dinámicas operativas no queremos normas elefante así cosas que duerman ensueño de los el sueño de los justos como un expediente judicial que están años y años que haya una celeridad una

verdadera aplicación en el caso de la estadística de cuántas PCD están en edad de empleabilidad no la hay y si la hay en una etapa en una situación básica pero es 100% no se ha hecho una encuesta nacional de la cantidad de PCD que están en edad de la empleabilidad hay un trabajo multisectorial y que sea un trabajo a conciencia un trabajo en el enfoque del apoyo de la persona con discapacidad hay normas internacionales estado ms la organización mundial de la salud siendo la discapacidad un concepto que siempre evoluciona en ese 2021 esperamos pues que esté orientado a realizar una inclusión social económica de la persona con discapacidad hay que articular los sectores tenemos que articular los sectores para poder promover el progreso de las PCD a través de sus organizaciones en este caso de repente sería prudente para la cuota del empleo y tener más puestos de trabajo obviamente en base a las capacidades y necesidades de cada persona con discapacidad.

5. ¿Cuál es su opinión acerca de la normativa que regula la inclusión de la persona con discapacidad en el mercado laboral?

Respuesta:

La ley 29973 y su reglamento de la ley tenemos también la ley de competitividad laboral bueno en el caso por ejemplo de la legislación sí han habido cambios no estamos como en el año 80 se ha visto que hay un de repente no una correcta aplicación sino una aplicación deficiente o de repente básica pero hay una aplicación de la ley se debería el trabajo multisectorial para que se cumpla verdaderamente la ley debería haber mucha más información para las personas la discapacidad afecta de manera desproporcionada a las personas vulnerables persona con discapacidad no suele recibir la atención que necesita si no eres asegurado no te atiende salud y es más si estás atendiendo a tener MINSA tienes que hacer una cola es terrible no es el caso de la ley de las PCD que tienen derecho a una atención médica de calidad y educación y lastimosamente no se cumple en el caso de los niños con discapacidad qué son los futuros jóvenes con la disponibilidad de la empleabilidad tienen menos probabilidades de ser escolarizados que los niños tienes capacidad pero prácticamente todo el sistema educativo está preparado para los niños sin discapacidad yo le digo también como profesor de personas especiales todas

las normativas educativas que son actualmente son para los niños regulares y para los niños con discapacidad no hay material didáctico niños normales o niños sin discapacidad libros para los niños sin discapacidad material didáctico para los niños sin discapacidad implementación carpeta todo el insumo educativo para los niños sin discapacidad la metodología la promoción curricular los diseños para los niños sin discapacidad incluso el docente no está capacitado para trabajar con niños con discapacidad y tomando hasta el punto de partida de la educación imagínate cómo van a ser de personas más probabilidades de estar empleadas con una formación paupérrima las PCD necesitan su rehabilitación y educación la deficiente aplicación hay una política deficiente hay una cantidad de PCD que son vulnerables a la pobreza no está rehabilitado en sus deficiencias la persona con discapacidad puede vivir en la comunidad participar en la comunidad es una persona que puede superar sus obstáculos que puede digamos participar el desarrollo de la sociedad pero sí es verdaderamente el estado coadyuva para que la persona pueda salir adelante en el caso por ejemplo de la problemática de las PCD hay la implementación de políticas públicas que ya sobrecarga al gobierno central tenemos 5 tipos de discapacidad la discapacidad motora física la discapacidad intelectual en la discapacidad mental la discapacidad sensorial y la discapacidad múltiple que tienen varias discapacidades que también es una muestra que la persona más vulnerable es la persona con discapacidad que tiene más discapacidades por eso se llama multi|severo que tiene capacidad sensorial que tiene capacidad motora en el caso de los tipos de discapacidad múltiple y es un poquito complicado porque es una persona dependiente otra persona pero no todos tienen discapacidad múltiple hay personas que tienen su discapacidad pero pueden laborar pueden trabajar si se les da esta oportunidad de empleabilidad en este caso por ejemplo en el caso yo siempre pongo a colación este ejemplo Steven Hawking falleció último el inglés doctor catedrático de la universidad estuvo prácticamente toda su vida en una silla de ruedas por un tema de arterosclerosis prácticamente no se movía pero es inteligente autor de varios libros de la teoría física sobre los agujeros negros que hay en espacio un hombre catedrático de la universidad entonces mientras que tenga su lucidez sólo inteligencia intacta la persona a poder desarrollar prácticamente él es un ejemplo viviente de que una persona con discapacidad motora sensorial pero su inteligencia exacta puede realizar desarrollo y

puede portar a la sociedad es un ejemplo que siempre traigo prácticamente él es todo su aporte científico lo hizo hasta los últimos años de su vida más cuando le dio el arte artero esclerosis múltiple dónde estaba discapacitado de dónde más aportó científicamente la persona con discapacidad también tiene ansiedad también tiene estrés y ver que no tiene oportunidades laborales imagínate cómo se encuentra esta persona con esta mochila psicológica emocional quisiera el participar plena y activamente en la sociedad en igualdad de condiciones en este caso si hablamos de igualdad de género hablemos de una verdadera igualdad de género no solamente feminismo sea un cierto sector del feminismo no es inclusivo si el feminismo no es anti racista si el feminismo no es anticlasista no es feminismo es un sueño es una utopía es una mentira debe ser inclusivo también porque hay mujeres también con discapacidad y ellas necesitan es oportunidad no que la sociedad mismo la límite en eso al volverse sus actividades también te pongo un ejemplo hay una persona en villa maría yo vivo en villa maría hay una persona que es discapacitada una dama la llenadora la que llena las combis a veces la maltrata porque tiene sus muletas a veces le insultan entonces en este caso que aun|teniendo su discapacidad trabaja no está sentada pidiendo limosna y ya valore el trabajo a ganarse los centavos sin pedir limosna en este caso establecer un marco legal para la promoción y protección de personas igualdad un verdadero derecho de la persona con discapacidad del tema por ejemplo económico es un tema bastante ácido en el Perú qué las PCD tienen que romper las barreras de una sociedad más inclusiva con la que definitivamente esto tiene para rato si bien es cierto se van a preparar las legislaciones para ver un trabajo intersectorial con los demás ministerios pero el día que verdaderamente se realiza una inclusión efectiva plena en la sociedad en igualdad de oportunidades para todas las personas ese día verdaderamente sí se puede decir que se habla de una verdadera inclusión en la sociedad.

6. ¿Cuál es su punto de vista referente a que previa postulación de la persona con discapacidad a una plaza laboral, el CONADIS deba ofrecer un programa de adaptación al sistema de laboral?

Respuesta:

Sí, debería haber una un programa de adaptación debería haber no solamente es lograr la accesibilidad al empleo a las PCD es también lograr que la persona se adapte con un caso de un juez un abogado que postuló a una plaza de juez en él me parece que fue en el norte en Trujillo o Chiclayo un abogado invidente con visión baja invidente entonces pasó todo el examen evaluación de expedientes su título todo muy bien pero inexplicablemente pierda concurso porque en el transcurso del jurado los que decidían el puesto de trabajo ganó el concurso en el cárcel en su problema sensorial no iba a poder discernir el criterio de un juez un criterio la sana crítica su razonamiento criterial para poder resolver los casos el abogado se fue a quejarse impugnó y ganó el poder judicial debe adaptarse para que esté ganador está plaza tenga su sistema braille para su computadora tener su asistente no tiene problemas de retardo mental es un problema sensorial es un problema visual eres un hombre lúcido y muy intelectual un hombre capacitado un hombre probó un hombre que ha pasado los exámenes y todo lo demás solamente tiene un problema sensorial y fue rechazado pero impugnó y ganó en la no discriminación de las PCD el respeto a su dignidad ya en el proceso de ir a reclamar tu derecho en un proceso judicial es denigrante te hiere como persona como muy propio tengo que luchar con este sistema porque una otra manera por un problema de baja visión qué tiene que ver eso si un hombre es un hombre capacitado que va a desarrollarse un hombre que tiene todos los pergaminos para volverse juez incluso le pone el cariño el amor a su trabajo entonces en este caso la adaptación ya sea mecánica ya sea arquitectónica de la empresa que va a recibir a la persona con discapacidad para que se pueda adaptar el respeto por la diferencia y la aceptación porque todos somos seres humanos con igualdad de oportunidades entonces si hablamos de accesibilidad estamos hablando de educación programas sociales trabajo salud infraestructura información y coordinación transporte gestión de sus derechos prácticamente es un pulpo con varias tentáculos que tienen que transformarse en lineamientos para que está este plan de igualdad de oportunidades se den para las PCD 2021 se debe instrumentalizar los sectores los multisectoriales para que el CONADIS una vez por todas sueño de centenario y comienza a trabajar verdaderamente un apoyo una verdadera incluso son el pan de cada día.