



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

TESIS

EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO EN LOS PROCESOS DE
CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD,
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA, AÑOS 2019 -
2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTOR

CHACALIAZA HUARANCCA, CARLOS JAVIER

ORCID: 0009-0004-3724-5471

ASESOR

MG. ASPAJO GUERRA, MARCIAL

ORCID: 0000-0001-6241-221X

LIMA – PERÚ

MAYO DE 2023

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	issuu.com Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
4	documentop.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	www.cermi.es Fuente de Internet	1%
8	Gutiérrez Colominas, David, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques et al. "La obligación de realizar ajustes	<1%



Dedicatoria

Este trabajo va dirigido a mi familia porque creyeron en mí, y hasta el día de hoy me siguen brindando su apoyo incondicional, pero en especial a tres ángeles que me cuidan desde lo alto, a mi querido padre, a mi hermano e hija que han hecho realidad culminar estos años de estudio profesional.



Agradecimientos

1964

Agradecer ante todo a Dios, por seguir brindándome salud y poder culminar mis estudios satisfactoriamente. Así mismo a mi hija y esposa, por su incondicional apoyo que me dan, finalmente a mi madre por formar parte de mis sueños y poder cumplir con este objetivo profesional.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Marco teórico.....	13
1.2 Investigaciones.....	38
1.3 Marco conceptual.....	49
CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS, Y VARIABLES.....	54
2.1 Planteamiento del problema.....	55
2.1.1 Descripción de la realidad problemática.....	55
2.1.2 Antecedentes teóricos.....	63
2.1.3 Definición del problema.....	64
2.2 Finalidad y objetivos de la investigación.....	65
2.2.1 Finalidad.....	65
2.2.2 Objetivo general y específicos.....	65
2.2.3 Delimitación del estudio.....	65
2.2.4 Justificación e importancia del estudio.....	66
2.3. Hipótesis y categorías.....	68

2.3.1 Supuestos teóricos.....	68
2.3.2 Hipótesis principal y especificaciones.....	68
2.3.3 Categorías.....	68
CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	70
3.1. Población y muestra.....	71
3.2. Enfoque y Diseño a utilizar en el estudio.....	71
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	72
3.4. Ética de la investigación.....	73
3.5. Procesamiento de datos.....	73
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	77
4.1. Presentación de resultados.....	78
4.2. Contrastación de hipótesis.....	98
4.3. Discusión de resultados.....	99
CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	104
5.1. Conclusión.....	105
5.2. Recomendaciones.....	106
REFERENCIAS.....	107
ANEXO.....	115
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	116
Anexo 2: Guía de preguntas.....	117
Anexo 3: Respuestas de los entrevistados.....	119

Índice de tablas

Tabla 1 Proceso de subcategorización de las categorías	69
Tabla 2 Matriz de categorización de la categoría 1	75
Tabla 3 Matriz de categorización de la categoría 2	76
Tabla 4 Matriz de triangulación N.º1	78
Tabla 5 Matriz de triangulación N.º2	79
Tabla 6 Matriz de triangulación N.º3	80
Tabla 7 Matriz de triangulación N.º4	83
Tabla 8 Matriz de triangulación N.º5	84
Tabla 9 Matriz de triangulación N.º6	86
Tabla 10 Matriz de triangulación N.º7	87
Tabla 11 Matriz de triangulación N.º8	88
Tabla 12 Matriz de triangulación N.º9	90
Tabla 13 Matriz de triangulación N.º10	91
Tabla 14 Resultado de la interpretación de la matriz N.º1	93
Tabla 15 Resultado de la interpretación de la matriz N.º2	93
Tabla 16 Resultado de la interpretación de la matriz N.º3	94
Tabla 17 Resultado de la interpretación de la matriz N.º4	94
Tabla 18 Resultado de la interpretación de la matriz N.º5	95
Tabla 19 Resultado de la interpretación de la matriz N.º6	95
Tabla 20 Resultado de la interpretación de la matriz N.º7	96
Tabla 21 Resultado de la interpretación de la matriz N.º8	96
Tabla 22 Resultado de la interpretación de la matriz N.º9	97
Tabla 23 Resultado de la interpretación de la matriz N.º10	97

Índice de figuras

Figura 1 Fiscalización en el empleo, cuota de empleo

33



Resumen

La presente investigación tiene como título: El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2019-2023; siendo el objetivo del presente estudio interpretar como se vulnera el derecho a no ser discriminado durante los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, especificándose la problemática correspondiente, las preguntas y objetivos pertinentes, sobre la naturaleza de la investigación se tuvo un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de teoría fundamentada, de tipo básico, se realizó un análisis sobre el tema investigado, a través de fuentes de información, análisis documental y la entrevista mediante una guía de preguntas. Los sujetos de estudio estuvieron conformados por 4 especialistas (expertos) en las materias de Derecho Laboral (3) y en Derecho Constitucional (1), realizándose la matriz de triangulación. De tal manera se tuvo como resultado que el derecho a la no discriminación es un derecho fundamental en el cual ninguna persona debe recibir un trato diferenciado sin que medie alguna justificación razonable y proporcional, porque tal acto discriminatorio da como consecuencia la vulneración del derecho a la igualdad. Se concluye que no se cumple con lo establecido en las normas que protegen los derechos de las personas con discapacidad, solo se rigen de trámites difíciles en el que las personas con discapacidad no pueden cumplir, esto conlleva a que muchas personas no consigan un puesto de trabajo en las diferentes empresas, conllevando a un trato diferenciado.

Palabras clave: discapacidad, igualdad, contratación laboral, cuota de empleo, discriminación

Abstract

The present research is entitled: The right not to be discriminated against in the labor hiring processes of persons with disabilities, in the District Municipality of Santa Anita 2019-2023; The objective of this study is to interpret how the right not to be discriminated against during the labor hiring processes of people with disabilities is violated, specifying the corresponding problem, the relevant questions and objectives, on the nature of the research was a qualitative approach, non-experimental design, grounded theory, basic type, an analysis was conducted on the subject under investigation, through sources of information, documentary analysis and interview through a guide of questions. The subjects of the study consisted of 4 specialists (experts) in Labor Law (3) and Constitutional Law (1), and a triangulation matrix was used. The result was that the right to non-discrimination is a fundamental right in which no person should receive differential treatment without some reasonable and proportional justification, because such discriminatory act results in the violation of the right to equality. It is concluded that there is no compliance with the provisions of the rules that protect the rights of persons with disabilities, they are only governed by difficult procedures in which people with disabilities cannot comply, this leads to many people not getting a job in different companies, leading to a differential treatment.

Keywords: equality, labor hiring, disability, employment quota, discrimination.

Introducción

En la vida todos merecemos que se respete nuestros derechos, lo que pone en relieve hacer énfasis que la discriminación en todos sus extremos está prohibida, siendo necesario la participación pública, social, política, económica o artísticamente en condiciones equitativas, porque el trato digno va de la mano con la igualdad, que es un derecho fundamental, en este caso hablaremos de las personas con discapacidad.

En la presente tesis, se explica sobre el derecho a no ser discriminado durante el transcurso de la contratación laboral con respecto a las personas con discapacidad del distrito de Santa Anita, trazando objetivos claros, para abordar más el tema del porque hasta el día de hoy se vulneran sus derechos de distintas formas, evadiendo lo que establece la Constitución Política del Perú en el artículo 1º donde se explica que el fin supremo del estado es velar por la protección de la dignidad humana y no solamente el estado tiene ese deber, también la sociedad por el cual se debe fomentar el respeto a todos los derechos que le pertenecen a las personas con discapacidad, el artículo 2º hace énfasis a los derechos fundamentales de la persona que en su numeral 2: establece la igualdad ante la ley sin distinción alguna, por tal motivo ninguna persona puede ser discriminada, pero que comúnmente presenciamos que se vulneran estos derechos en los distintos aspectos de la vida, cuando se dice que ninguna persona puede ser discriminada por su condición, hace referencia sobre aquellas personas que sufren de discapacidad de cualquier tipo como: física, mental, la congénitas entre otros, siendo así que las personas con esta condición muchas veces no logran encontrar un empleo en las entidades públicas y privadas.

Así mismo es importante mencionar que gracias a los tratados y convenciones internacionales de los derechos humanos, es que cada estado fue incorporando en su ordenamiento el listado de cuáles serían esos derechos fundamentales, una de las convenciones en vinculación con nuestro estudio fue la “Convención Internacional respecto a los Derechos de las Personas con Discapacidad”, porque surge de la necesidad de proteger, promover en condiciones equitativas el goce pleno de estas personas, porque todos tenemos dignidad, esto se da a consecuencia de las diversas barreras de la sociedad para con estas personas, por ello de manera internacional y

nacional se requiere contar con la participación de ellos en interacción con los demás ante una situación negativa que pueda perjudicarlos.

Es así que en el Perú a través de diversas instituciones como el Conadis, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, entre otros organismos y ministerios, vela por la salvaguarda de los individuos con discapacidad, y se aplican nuevas directrices a través de la cuota de empleo, que cada empresa en el sistema en que se encuentren tiene que cumplir, con el porcentaje que establece la Ley General de las Personas con Discapacidad, con el objetivo que se pueda contratar a aquellas personas que tienen esta condición especial, esto es fiscalizado, porque se busca el cumplimiento de lo establecido en la norma y la no discriminación en todos sus aspectos.

El presente estudio está conformado por cinco capítulos:

En el capítulo uno, se sustenta todo lo concerniente a las bases teóricas, es decir a las teorías que se relacionan a las categorías del estudio, explicando cada una de ellas y vinculándolas con nuestros objetivos, también tenemos los antecedentes nacionales e internacionales que son estudios previos a nuestro tema y por último las definiciones básicas de palabras en relación con el tema.

En el capítulo segundo, se sustenta la realidad problemática, detallando con antecedentes actuales el estado de arte de mi problemática, estableciendo las preguntas y los objetivos, también la delimitación, las justificaciones requeridas y definiendo las categorías correspondientes.

En el capítulo tres, se sustenta el marco metodológico, el tipo de investigación, el enfoque y el diseño, indicando cual es el mi escenario de estudio y los sujetos participantes del mismo, así mismo las técnicas e instrumentos de recolección de datos indicando cual es el procesamiento del mismo.

En el capítulo cuatro, están los resultados de acuerdo a las entrevistas que se realizó a los especialistas presentados en una matriz de triangulación, así mismo la contrastación de hipótesis a través de una interpretación descriptiva y por último tenemos la discusión.

En el capítulo cinco que es el último, se establece las conclusiones por cada objetivo establecido y las recomendaciones finales de acuerdo a mi tema de investigación.

The logo of the Universidad Inca Garcilaso de la Vega is a shield-shaped emblem with a decorative border. At the top, it reads "INCA GARCILASO". The central part features a stylized figure of a person, possibly a scholar or a historical figure, with arms raised. Below the figure, the text "UNIVERSIDAD" is written vertically on the left and "DE LA VEGA" on the right. At the bottom of the shield, the year "1964" is inscribed.

**CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1 Marco teórico

Teorías relacionadas a la investigación

Teoría de Rawls

Cuenca (2012) en su artículo: "Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos" Cita la teoría de Rawls quien teoriza lo siguiente: el tratamiento de la discapacidad, es una de las más conocidas respecto al principio de justicia, porque se enfoca en dos formas de poderes morales, el primero es instaurar una idea de justicia que es aquella donde las personas buscan relacionarse con otros en igualdad e imaginar que aceptarían de nosotros, mientras que el otro punto hace referencia a una concepción del bien, en otras palabras quiere decir que las personas son lo suficientemente razonables para conocer sus metas y el proyecto que realizarán en su vida, es así que al conocer estos puntos da como resultado que las personas son libres y al estar en sociedad entonces las hace personas iguales; pero hace mención de que si bien es cierto no somos iguales tenemos características similares como las capacidades intelectuales, morales y físicas que les permite cooperar en la sociedad, y por ende las personas que tenían estas dificultades (discapacidad) no cumplirían con los rasgos de ser sujetos de justicia independientes, sino dependientes al no cumplir con el estándar.

Teoría de sistema

Vanegas & Gil (2007) manifiestan que estudiar un sistema de forma aislada es inútil, ya que todo en él está interconectado y asociado con los demás, de tal manera el todo siempre surgió a través de las interconexiones de las partes y que no estaban presentes por sí solas, en este sentido, esta teoría, es un método para definir la realidad; es interpretar un todo sistemático integrado por subsistemas; también podríamos considerar las conexiones entre la discapacidad y la formación en la educación, en la vida cotidiana, el trabajo, la vida económica, el empleo, la interacción con los demás entre otros, esta teoría está relacionada con elementos del entorno, como el medio físico, las estructuras sociales y los sistemas políticos; esto convierte la cuestión de la discapacidad en una alteración biológica pertinente para el escenario, las personas necesitan estos sistemas ambientales en general, y las personas con deficiencias tienen un mayor efecto de los mismos sistemas contextuales, por lo que los efectos del entorno

de las personas con discapacidad se ve influenciado por factores en un aspecto medioambiental que provocan una afectación grave hacia la condición del discapacitado.

Teoría de Nussbaum

Cuenca (2012) en su artículo científico “Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos” Cita a Nussbaum quien teoriza lo siguiente: se enfoca en conocer la obligación en el respeto de la dignidad de toda aquella persona que tiene discapacidad, no solo de ello, sino también en su postura de la potencialidad que quiere decir, que toda persona tiene un potencial humano, sea o no útil en la sociedad; teniendo los ciudadanos el deber que se establezcan condiciones necesarias para que las personas incluyendo las personas con discapacidad puedan desarrollarse y contribuir, busca que todas las personas con discapacidad logren alcanzar el llamado umbral ya sea de forma mínima pero esto debe ser universal, para todas las capacidades que se desarrollen en su entorno, este autor enumera una lista que se tiene que cumplir, es un inicio para que se construya una teoría de los derechos que pueda proteger a las personas con discapacidad, ya que es un sujeto moral significa que toda persona tiene la capacidad de poder actuar con el potencial humano que tiene, ya sea en un grado mínimo, porque tiene todas aquellas facultades para poder interactuar, sentir y razonar para conseguir su finalidad que es un plan de vida determinado.

Teoría general de la igualdad y la no discriminación

Esta teoría refleja la idea que la no discriminación ha cobrado importancia para mantener la libre competencia junto con el principio de igualdad que hunde sus raíces en los fundamentos constitutivos de la democracia. Según Borrillo (2013) define lo siguiente:

La creencia de que la igualdad económica produciría la igualdad real encontró rápidamente sus límites. En ese sentido, el principio de no-discriminación es más modesto y por ello quizás también más conservador, ya que renuncia al ideal de una sociedad igualitaria en sentido global para concentrarse, de un modo pragmático, en la creación de un espacio de igualdad de oportunidades. El Estado no garantiza resultados equiparables, sino simplemente el acceso potencial a ciertos bienes sociales, económicos o culturales a todas las personas en situaciones análogas. (p.543).

La teoría mencionada por el autor se enfoca en que los esfuerzos por eliminar los prejuicios tengan un carácter políticamente preventivo en relación a la igualdad, pero su componente jurídico-represivo será evidente mediante la contienda contra la no discriminación y guarda relación con el tema de investigación porque se menciona tanto el derecho a la igualdad como el derecho a la no discriminación, en el cual se busca eliminar los prejuicios durante el ámbito laboral, cuando menciona que debe existir la igualdad de oportunidades en condiciones equitativas, incentiva a que las personas con discapacidad no sean discriminadas, por otra parte se deben de romper todas las barreras en la sociedad que trasgredan o vulneren los derechos fundamentales de las personas que tienen una condición especial.

Teoría de enfoque de derecho

Una de las teorías resaltantes, en el cual se busca la protección de las personas con discapacidad es la teoría de enfoque de derecho, consagrandose la autonomía que deben de tener estas personas, no se distingue por la clase de discapacidad, porque lo importante es el respeto de sus derechos. Según Cuenca (2012) señala lo siguiente:

Una teoría de los derechos que incluya en condiciones de igualdad a las personas con discapacidad debe otorgar un papel central a la autonomía de estos sujetos. Ello exige, como primer paso, cuestionarse la justificación del diferente resultado que la ponderación entre el principio de autonomía y el principio de protección arroja en función de que entre en juego, o no, el factor de la discapacidad. Para las personas sin discapacidad este balance se inclina casi siempre del lado de la autonomía [...] en el caso de las personas con discapacidad la ponderación siempre arroja como resultado la primacía del principio de protección. Las personas con ciertas discapacidades (generalmente, aunque de nuevo no únicamente, personas con discapacidades mentales e intelectuales) son tratadas como incompetentes básicos «naturales» en relación con todas sus decisiones y son generalmente reemplazadas en su adopción. La interferencia en la libre elección de planes y proyectos de vida de estas personas no requiere la concurrencia ni de los elementos, ni de las salvaguardas que se exigen en el caso de las personas «normales». En este punto, la teoría de los derechos debe rebalancear el conflicto entre la protección y la autonomía atendiendo a la dignidad

del riesgo y al derecho de las personas con discapacidad a cometer también sus propios errores como parte del crecimiento humano. Las personas con discapacidad también pueden ser «sujetos» de medidas paternalistas, pero nunca por razón de discapacidad y, por tanto, en las mismas situaciones y con las mismas garantías que el resto de los ciudadanos. (p.128-129).

La discapacidad no debe considerarse una cuestión secundaria o un problema irresoluble, sino un aspecto primordial de la idea de los derechos, ni ignorarse porque no sea un asunto acuciante, los retos que surgen al intentar los retos de ampliar el concepto de derechos para incluir a las personas con deficiencias no deben tomarse a la ligera, la inclusión y protección de derechos para aquellas personas que sufren de una discapacidad en un marco más amplio de derechos humanos es esencial, asimismo la continuidad entre sus necesidades, dependencias y la vida normal. Por lo tanto, es importante explorar la revisión de la noción de derechos para incluir a quienes tienen deficiencias persistentes. Todas las personas con discapacidad pueden verse afectadas o favorecidas en cualquier ámbito de la vida con el fin de su desarrollo social.

Derecho a la no discriminación

Los derechos básicos fundamentales son aquellos en los que se basa y descansa este derecho, que son consagrados por textos internacionales en cada ordenamiento jurídico a través de declaraciones y tratados internacionales; en ese sentido, Batista (2018) dice que los derechos humanos sólo están protegidos dentro de las fronteras de cada Estado, consagrándose como derechos fundamentales, de acuerdo con sus propias declaraciones de derechos; los derechos humanos han duplicado su importancia desde que se incluyeron en la Constitución, así, se codificaron los derechos humanos, pero las Constituciones también ampliaron el alcance de los derechos que antes se reconocían a las personas en virtud de ser ciudadano de un Estado; el hecho ocurrió los últimos años del siglo XX en base al conocido constitucionalismo político, que estableció a los derechos culturales, económicos y sociales como parte de los derechos básicos fundamentales, este concepto sigue siendo relevante en el presente siglo XXI; sin embargo, los derechos básicos se ampliaron como un aspecto inalienable de la sociedad con la importante distinción de la supremacía de la ley, los derechos fundamentales se fundamentan como protecciones constitucionales o existen para conseguir defender los

derechos básicos fundamentándose como derechos fundamentales; los derechos humanos, por lo tanto, son una descripción de la igualdad y la libertad en determinadas esferas de la vida, a los que todo individuo tiene derecho, estén o no reconocidos formalmente por la ley o reciban en ella la debida protección.

La discriminación y sus elementos

La discriminación puede definirse de varias formas ya que consiste en un acto transgresor en las personas, dar a conocer sus componentes básicos nos ayudará a evaluar la magnitud de las circunstancias, sin embargo, los prejuicios sólo se producen en determinados entornos, como el lugar de trabajo, el hogar de una persona o su acceso a la atención médica. Según Borrillo (2013) los elementos de la discriminación son los siguientes:

Spatium: La discriminación no se produce en cualquier ámbito de la vida de los individuos sino en un espacio determinado, como el trabajo, la vivienda o la sanidad

Tracto: El tratamiento discriminatorio puede consistir en un acto voluntario (discriminación directa) o ser el resultado de una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros que afecta de un modo sustancialmente más perjudicial a un grupo determinado en comparación con otro grupo en situación similar (discriminación indirecta).

Criterium: El criterio prohibido es un elemento fundamental a efectos de determinar la existencia de un trato discriminatorio. Para ello, es necesario comparar la situación de la supuesta víctima y la de otra persona que no posee las características o se encuentra en la categoría prohibida. Para que se constituya la discriminación, es necesario determinar un vínculo de causalidad entre el tratamiento menos favorable y el criterio prohibido. En ausencia de un nexo de causalidad, no habrá discriminación. (p.548-550).

Respecto a lo mencionado por el autor, cuando se recibe un trato diferente sin motivo justificado, se trata de discriminación; también se menciona que la discriminación requiere la prueba de una correlación entre el trato desfavorable y el factor ilegal, no puede haber segregación si no existe una relación causa-efecto subyacente, el elemento spatium es importante porque se refiere a las convenciones tanto internacional como

nacional, porque los tratados son en si una protección suprema, pero que las normas internas de cada Estado protegen la integridad de los individuos que presentan limitaciones físicas o mentales en distintas áreas, como servicios, acceso a bienes, al empleo sin ningún tipo de discriminación, además trata del lugar en donde se produce el acto discriminatorio. A modo de conclusión los elementos de la discriminación hacen entender cómo es que se realiza este acto en un ámbito laboral.

Tipos de discriminación

Los tipos de discriminación son dos: primero tenemos a la discriminación directa, se trata cuando una persona con discapacidad recibe un trato desfavorable en una situación comparable debido a prejuicios basados en su deficiencia, si una empresa del sector público rechaza automáticamente a un solicitante de empleo por su minusvalía, el empresario está incurriendo en discriminación por discapacidad; en segundo lugar tenemos la discriminación indirecta, se trata cuando se aplican leyes, normas o prácticas que dan la apariencia de ser imparciales pero que en realidad discriminan a los individuos que tienen algún tipo de deficiencia, esto se conoce como discriminación indirecta, las personas discapacitadas se quedan fuera de esta oportunidad porque la estructura sobre la que se construyó no tiene en cuenta sus necesidades específicas, dando lugar a la exclusión; los candidatos que utilizan sillas de ruedas están en desventaja si no pueden acceder a los edificios públicos para las entrevistas de trabajo, como ocurre si la única ruta para acercarse a las instalaciones es bajar un tramo de escaleras; la prohibición de la discriminación indirecta implica un compromiso constante para hacer accesibles todos los entornos mediante principios de diseño universal (Naciones Unidas, 2022).

Principio de igualdad y la no discriminación

Un pilar fundamental en una democracia es la aprobación del ideal de igualdad, el Estado moderno se estableció en oposición a los regímenes privilegiados; también estableció el ideal igualitario al declarar que la humanidad era una; desde el cambio de siglo, el ideal de igualdad está inscrito en todas las constituciones nacionales europeas gracias a lo que atribuye la Revolución Francesa; los hombres fueron creados con derechos en igualdad y libertad, así como se afirma en el primer artículo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, y se declara además que son iguales ante la ley, casi de inmediato, quedó claro que esta premisa (formal) no era

adecuada, y se hizo imprescindible crear herramientas más eficaces para la actualización de ese ideal fundado en lo que en el siglo XX se conoció como igualdad sustantiva, material o de facto (Borrillo, 2013). En tal sentido la igualdad es primordial porque desde ahí se origina el derecho a lo no discriminación.

Los resultados constitucionales de la cuestión de la igualdad de trato implican conceptualizarla de dos maneras: en primer lugar, como un valor fundamental o norma básica que el ordenamiento jurídico de un estado democrático de derecho debe garantizar o preservar y en el extremo opuesto, como un derecho garantizado por la Constitución que es subjetivo y personalmente exigible, garantizar que todos los sujetos de derecho sean recibidos con un trato justo y equitativo ante la ley para que sean inmunes a los prejuicios; la Constitución garantiza ciertos derechos a todos los ciudadanos, y el concepto de igualdad es un valor y una norma importante que deben seguirse en la labor de creación y posterior aplicación de las leyes que protejan esos derechos; es difícil separar el derecho a ser tratado en igualdad de los demás derechos básicos, y es complicado imaginar una circunstancia en la que se viole ese derecho sin violar también los derechos de los demás, esto se debe a que la propia definición de igualdad jurídica exige que cualquier tipo de violación se asigne a algún ámbito tangible, como la regulación, ejecución o aplicación del acceso a cargos electos, la libertad de residencia o el derecho al trabajo (Eguiguren, 1997).

A pesar de que la noción de no discriminación surgió de un compromiso con la igualdad, especialmente en el país de Estados Unidos a través de la cláusula de igualdad de derechos de protección, los escritores y la ley han establecido distinciones entre ambas, la igualdad vista desde un punto de vista como restricción del trato arbitrario o de la igualdad formal suelen considerarse independientes de la igualdad como defensa de los discriminados o la igualdad como el acto de no discriminar (Esparza, 2019).

Quiñones & Rodríguez (2015) hacen valer el principio de paridad jurídica, preserva un enfoque oficial de las interacciones jurídicas e implica el requisito de que el Estado garantice dicha igualdad en todas las transacciones legales; las políticas y prácticas del gobierno deben ser coherentes con este principio de igualdad, en todo lo que hace, desde elaborar leyes hasta hacerlas cumplir. Aunque la "igualdad de trato" también adopta un enfoque formal, se dirige a personas concretas y les exige que se adhieran al

principio de igualdad en su conducta cotidiana, esto les exige adherirse a la misión de igualdad en todas sus actividades, el acceso a los productos y servicios, los servicios de empleo, la incorporación al empleo, el pago de salarios, etc., todo ello en igualdad de condiciones, tal como ordena su autonomía privada; así mismo el autor menciona el concepto de igualdad de oportunidades cambia el énfasis de lo teórico o ideal a lo práctico o real, aceptar la implicación del Estado con esfuerzos constructivos para rectificar circunstancias del pasado y desigualdades de base social que afectan a determinados grupos y comunidades.

Hay dos factores primordiales a tener en cuenta al momento de especificar el radio de alcance y el tipo de naturaleza del derecho de la igualdad jurídica: igualdad bajo la aplicación de la legalidad o de las leyes, que limita el poder legislativo para que los legisladores no puedan aprobar leyes contrarias a la noción de igual consideración de todas las personas; e igualdad jurídica; el principio de contar con una igualdad de protección ante la ley, que ordena que los organismos gubernamentales (incluido el sistema judicial) no pueden tratar a las personas de forma diferente al aplicarles la misma legislación (Eguiguren, 1997).

Dado que, por una parte, la ausencia de discriminación favorece una competencia no alterada por la intromisión de componentes irracionales de los agentes económicos víctimas de prejuicios y, por otra, que la no discriminación favorece la potencialización de las capacidades inherentes a los agentes del mercado, sean cuales sean sus condiciones singulares, su promoción ha surgido rápidamente como un aspecto de la salvaguarda de lo que hoy se conoce como una libre competencia.; el Tratado de Amsterdam (firmado en 1997), que entraría en vigencia en el año 1999, busca un término medio entre el estancamiento y el pleno empleo, fomentando el proceso para lograr la integración de las personas en la mano de obra, mediante la integración social. No es casualidad que este tratado haga de la eliminación de la discriminación siendo la principal prioridad de la Unión Europea (Borrillo, 2013).

Sin embargo, estas cláusulas incluyen a veces un lenguaje vago como "cualquier otra condición social" en la conclusión, después de nombrar las "causas" subyacentes o las supuestas categorías de discriminación (como el género, el color, la religión, el punto de vista político, la edad o la discapacidad); así pues, los artículos constitucionales y los

tratados internacionales que, al tiempo que ilegalizan la discriminación y enumeran los tipos de personas con más probabilidades de caer en tales categorías (por ejemplo, miembros de grupos minoritarios u oprimidos) son los medios más frecuentes para proscribir la discriminación (Esparza, 2019).

Discriminación laboral

La importancia del derecho de no ser discriminado radica en su principio en el ámbito del empleo, se fundamenta en el derecho fundamental e inalienable a tener una protección igual para todos por parte de la ley, por lo que la idea de equidad y discriminación se relaciona con esta norma; con este concepto rector en vigor, los trabajadores pueden estar seguros de que se les concederán las mismas protecciones y prestaciones en el lugar de trabajo que a cualquier otra persona, cuando se contrata o despide a un trabajador sin tener en cuenta sus méritos o cualificaciones para el puesto, sino basándose en su origen, actividad sexual, color, raza, identidad de género, fe, opinión, economía o condición social, lengua remato celular urgente o cualquier otra cosa, se considera discriminación laboral (Montoya, 2019).

Discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad

Para la propia independencia, el trabajo "representa una actividad necesaria y muy significativa" o independencia total y mejora significativamente su nivel de vida" para esta población, conocida como "personas con discapacidad" (PeSD), sin embargo, las personas con discapacidad tienen dificultades para encontrar empleo, ya que muchas empresas no están interesadas en contratarlas debido a los prejuicios generalizados y a la idea errónea de que son menos productivas; en Colombia, por ejemplo, donde un mayor porcentaje de la población de personas en situación de discapacidad es analfabeto a diferencia de la comunidad no discapacitada que no lo es, estos individuos luchan constantemente a más barreras para la participación laboral que la población general (Bernal et al., 2021).

Los Estados son los encargados de garantizar que aquella persona con discapacidad pueda disponer de distintas formas progresar en sus carreras, independientemente del tipo de trabajo que tengan, las oportunidades de crecimiento incluyen la educación y el perfeccionamiento, la formación, los programas de aprendizaje continuo y la orientación; todos los trabajadores con discapacidad tienen el mismo

derecho que los demás a que se considere su candidatura para un ascenso de forma justa, basada en los méritos; los Estados partes deben examinar los obstáculos directos y secundarios a las que se enfrentan las personas con deficiencias de cualquier tipo, especialmente las mujeres con discapacidad, cuando intentan ascender en su carrera profesional (Naciones Unidas, 2022).

Personas con discapacidad

Las condiciones que tienen las personas con discapacidad incluyen dificultades físicas y mentales, para llevar a cabo diversas tareas humanas, por ejemplo, ver con claridad, moverse libremente, entre otros, por último, las restricciones se refieren a condiciones externas que provocan y vuelven más difícil que las personas que sufren discapacidad, de cualquier tipo, puedan ser partícipes plenamente en su comunidad y se beneficie de ella; así, una sociedad justa es aquella en la que las personas que sufren discapacidad no son marginadas (Díaz, 2019).

El mundo es justo cuando todos participan en él, sin discriminación alguna, puesto que existe un fin común, si bien es cierto existen impedimentos según el tipo de discapacidad que tengan, pero no son limitantes para gozar de los derechos que le pertenecen o de realizar sus actividades con total normalidad, el hecho de ser marginados denota un país de exclusión a estas personas, por lo contrario la inclusión refleja el apoyo, tanto del Estado como la sociedad, que tienen que incentivarse continuamente, sea el lugar en el que se encuentre, público o privado (Díaz, 2019).

Modelos de las personas con discapacidad

El modelo biopsicosocial, el social, y de la medicina, que en un principio conceptualizaba a las personas con discapacidad como portadoras de una enfermedad, son las tres teorías basadas en los modelos que se han establecido a lo largo del tiempo y que caracterizan a las personas con discapacidad.

Modelo Médico

El primer modelo es importante porque permite conocer la definición que se les daba a las personas con discapacidad, en tal sentido, Hernández (2015) se refiere al modelo médico como el primer concepto que se dio a las personas con discapacidad, porque se les caracterizaba por tener una enfermedad, y solo tendrían valor como personas si toman algún tratamiento, se enfocaron en que la persona sea rehabilitada,

también era un modelo caritativo el buscar una cura a sus problemas, consagrándose en la Clasificación Internacional de Deficiencias, donde se dan las primeras definiciones, conceptualizándose una restricción a sus actividades que comúnmente realizan las personas, a diferencia de la minusvalía que descifra la situación social o económica en la que se encuentre.

Modelo Social

El segundo modelo, hace referencia además de la enfermedad de la persona, al desarrollo de la discapacidad, porque intervienen factores ambientales, sociales, laborales y comunicativos y la interacciones con los demás; según esta teoría, el ámbito del día a día de un individuo en el que se interactúa con un entorno determinado da lugar a una discapacidad. Este entorno es, en su mayor parte, creado por el ser humano, en el que se ponen de manifiesto las limitaciones o desventajas a las que esa persona se enfrenta, y en el que esas limitaciones o desventajas son las que identifican la discapacidad del individuo discapacitado; sólo en una sociedad que no ha logrado cumplir los requerimientos necesarios de aquella persona puede apreciarse su discapacidad, si la sociedad proporcionará todos los recursos necesarios, como sillas de ruedas, plataformas, ascensores, elevadores, entonces un individuo que emplea una silla de ruedas no tendría dificultades, no sería debilitante si dispusiera del equipamiento necesario, sillas de ruedas, plataformas u ascensores (Padilla, 2010).

Modelo Biopsicosocial

El tercer modelo, es el modelo biopsicosocial, el cual busca unir a los dos primeros modelos y tiene gran importancia en las normas desde un ámbito nacional ya que, estas adoptan los instrumentos internacionales que han ido reconociendo los derechos de aquellas personas que sufren de una discapacidad, hace énfasis a este enfoque desde las perspectivas de la responsabilidad individual, la diversidad y la aceptación social de todas las personas que sufren de algún tipo de discapacidad; siendo desde aquí el nacimiento de un enfoque relevante que tuvo un arduo trabajo para la sociedad y Estado, porque se da el reconocimiento desde un enfoque de derecho (Hernandez, 2015).

Desde un enfoque de derecho

Debemos entender que el valor de los modelos que existen sobre la condición de las personas que sufren de alguna discapacidad es importante, siendo el último desde

una perspectiva de derechos básicos o humanos este radica en que según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, indican que son minusválidas aquellas personas que padecen durante mucho tiempo uno o más problemas físicos, cognitivos, intelectuales o sensoriales que interactúan con diversos obstáculos, esto puede menoscabar su capacidad para ser partícipe de las actividades diarias de una respetuosa sociedad que salvaguarde los derechos de cada individuo por igual. Causando ignorancia o indiferencia por parte de los demás incluidos la familia, los amigos y el gobierno, esto en cuanto a las necesidades laborales y sanitarias de estas personas (Hernandez, 2015). En tal modo, este enfoque hace referencia a la protección de todos los derechos con los que cuentan las personas que sufren de discapacidad a través de instrumentos internacionales sólidos con el fin que sean cumplidos.

Tipos de discapacidad

Los individuos que sufren de discapacidad tienen problemas de salud, aprendizaje o directamente problemas sensoriales en un largo plazo que, sumados a problemas adicionales, limitan su capacidad de participar libremente en una sociedad moderna donde puedan emplear la totalidad de su potencial en igualdad y libertad de condiciones.

Según Bermeo & Naranjo (2022) clasifica los siguientes tipos de discapacidad son: la discapacidad física, es aquella que da como resultado la necesidad de depender de prótesis, una silla de ruedas u otros medios auxiliares que le ayuden a realizar las tareas cotidianas de forma independiente; como segunda clasificación la discapacidad intelectual, esta se refiere a personas que tienen dificultades significativas en los procesos de razonamiento, resolución de problemas, toma de decisiones, socialización, interpersonales y de desarrollo, que pueden ser especialmente susceptibles a los efectos de su entorno; la discapacidad auditiva, son aquellas personas sordas de uno o ambos oídos; por último la discapacidad visual; son aquellas personas con deficiencias visuales como la ceguera, las personas de ambas categorías no tienen visión o tienen una visión muy deficiente incluso con una corrección óptima (con gafas).

Convenciones internacionales que protegen a las personas con discapacidad

Existen diferentes instrumentos internacionales que han reconocido los derechos de las personas con discapacidad, a través de una lucha durante el transcurso de los años, porque lo que importaba era el reconocimiento mundial de todos sus derechos, en

el cual el concepto de discapacidad ha ido cambiando, a consecuencia de las limitaciones que existían, y que como sujetos de derechos se debe reconocer a estas personas el respeto a su dignidad y el derecho a la igualdad, no siendo uno sino varios instrumentos que se han suscitado a lo largo del tiempo. Según Parra (2010) citado por Hernandez (2015) menciona que:

Los antecedentes que sirvieron de base para el programa de discapacidad de las Naciones Unidas fueron: las Declaraciones relativas a las personas con discapacidad emitidas en la década del 70, como son la Declaración de Derechos del Retardado Mental de 1971, la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975, la Declaración sobre las Personas Sordociegas de 1979 y la Declaración Sundberg de 1981; este periodo termina con la celebración, en 1981 del Año Internacional de las Personas con Discapacidad. Estas declaraciones trataron de otorgar derechos en general, pero su mayor importancia radicó en la prevención y la rehabilitación. (p.53).

Es importante mencionar cada uno de estos instrumentos, ya que se basaban en la protección de las personas con discapacidad, gracias a los diferentes acuerdos de las Naciones Unidas que ayudó a incentivar los derechos y el reconocimiento de las personas con discapacidad, siendo la prevención y la rehabilitación aspectos importantes en la vida de estas personas, como un inicio a otras convenciones internacionales que aportaron en gran forma a los países.

La Convención Interamericana para la erradicación de todas las formas de marginación contra las personas que tienen la condición de discapacidad, también es importante mencionar porque el objetivo de esta convención fue garantizar que todas las personas, independientemente de su capacidad, disfruten de plena participación en la sociedad y estén libres de discriminación, para que existe una mejora social, los estados que firmaron la convención debían modificar sus leyes nacionales de forma que beneficiaran a las personas con discapacidad en diversas formas de participación; a consecuencia del acoso, discriminación y malos tratos; sin embargo, con la creación de esta Convención, se proporcionó protección especial a las personas con discapacidad; para que se logre dichos objetivos se establecieron dos formas, la primera en adoptar medidas progresivas para poner fin a todas las formas de discriminación contra las

personas con discapacidad o promover su plena inclusión en la sociedad, entre otras medidas legislativas, sociales, educativas, laborales y de cualquier otro tipo que sean necesarias y la segunda ayudar a detener y contener todo tipo de discapacidad, y concientizar sobre la convivencia con los discapacitados (Bartolome, 2019).

Otro de los instrumentos de derechos humanos más importantes para las personas con discapacidad fue el Programa de Acción Mundial y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad; como resultado de estos debates o de las posteriores reuniones celebradas para las Naciones Unidas, se proclamaron la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estas convenciones codifican los derechos de las personas con discapacidad y garantizan su protección en el mundo moderno, la ciudad de Nueva York acogió el 13 de diciembre de 2006 la primera convención de la historia dirigida específicamente a la comunidad de discapacitados (Hernandez, 2015).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue un tratado internacional importante, porque define los derechos de las personas con deficiencias; los estados que ratifican la Convención se comprometen a trabajar por un mundo en el que todas las personas, independientemente de su capacidad, sean tratadas con dignidad y respeto y puedan ejercer plenamente sus derechos humanos y libertades fundamentales; cambia la forma de pensar sobre las personas con discapacidad; antes se las consideraba receptoras de atención médica, caridad y protección social; ahora se las ve como titulares de derechos humanos que pueden participar en las decisiones que afectan a sus vidas y hacer valer su derecho a las libertades básicas; los mayores obstáculos para el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad son las barreras sociales, como los obstáculos físicos y las actitudes desfavorables; pese a que los individuos que sufren de discapacidad pierden con frecuencia sus libertades y derechos esenciales, los tratados internacionales acerca de derechos humanos promueven y preservan los derechos básicos de todos los individuos, la convención no establece nuevos derechos básicos, sino que fija las obligaciones jurídicas de los Estados para conseguir que se garantice el respeto de todos esos derechos y que los individuos que sufren de discapacidades puedan disfrutar de ellos sin discriminación; para garantizar que los

individuos con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales, por ello la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ofrece definiciones de términos como no discriminación, participación, accesibilidad e inclusión (Naciones Unidas, 2008).

Derechos laborales de las personas con discapacidad

La Convención acerca de las personas con discapacidad, establece una observación general que trata sobre el derecho al trabajo y al empleo sobre estas personas. Naciones Unidas (2022) menciona lo siguiente:

El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención. La Convención establece los principios y estándares del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y proporciona la base para que los Estados partes cumplan sus compromisos en virtud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible [...] de una vida plena y productiva, empleo y trabajo decente para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (p.1).

Los mencionado se circunscribe en los principios y criterios para esclarecer los derechos de los individuos que tienen condiciones especiales, a fin de que puedan encontrar un centro de labores, y proporciona el marco para que los Estados Parte cumplan sus obligaciones dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de modo que todo individuo con discapacidad pueda llevar una vida plena y productiva, toda persona, incluidas aquellas con discapacidad, deben tener acceso a un empleo remunerado y a unas condiciones de trabajo adecuadas, así como a una compensación justa por sus esfuerzos.

Derecho al trabajo

La dignidad humana está ligada a la capacidad de ganarse la vida, lo que convierte el derecho a poder trabajar en un derecho humano básico; el derecho a poder trabajar garantiza no sólo la seguridad económica de las personas y sus familias, sino también su crecimiento personal y su posición social, en la medida en que el empleo se busca y

se acepta voluntariamente, muchos tipos de leyes internacionales y regionales protegen el derecho de las personas al trabajo.

Montoya (2019) el derecho al trabajo se originó por la desigualdad económica entre las partes que conforman la relación laboral, el trabajador, que aporta su fuerza de trabajo, y el empresario que cosecha las ventajas del esfuerzo del trabajador, dio origen al campo del derecho conocido como "derecho laboral"; debido a esta disparidad de poder, los empleados se han visto obligados históricamente a aceptar condiciones de trabajo inseguras y deplorables establecidas por sus empleadores.

Guerra et al. (2016) menciona, la importancia de las personas que padecen discapacidad radica en poder tener la posibilidad de adquirir el acceso a oportunidades de trabajo en igualdad, porque es una garantía constitucional, los tratados internacionales establecen y regulan las libertades de este grupo para ser incluidos en la sociedad en particular, y en materia de empleo; la presencia de obstáculos como la discriminación y la exclusión contra estas personas se concentra mayormente en empresas que desconocen el cupo laboral en este sector de la sociedad, por lo que se señala que el ingreso al trabajo en este sector es continuamente desafiante.

No discriminación

La no discriminación es uno de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, existen directrices esenciales, entre ellos, según Bartolome (2019), "La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad. El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas" (p.41-42). Son puntos claves para erradicar la discriminación que vulneran los derechos de las personas discapacitadas sobre todo la igualdad de oportunidades.

El derecho de las personas con discapacidad a participar plenamente en el mercado laboral y a elegir y ocupar puestos de trabajo de su elección en un lugar de trabajo accesible y adaptado, todas las personas tienen derecho a ganarse la vida mediante el trabajo que elijan o acepten voluntariamente, y esto representa la jurisprudencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que articula el concepto de igualdad con respecto al trabajo y el empleo para las personas con discapacidad; las obligaciones fundamentales de no discriminación e igualdad se

extienden a la conducta de otras organizaciones, como el sector empresarial, o se aplican a todas las etapas del ciclo vital del empleo, incluidos, entre otros, el proceso de contratación, la duración del empleo, cualquier programa de formación o promoción profesional, la búsqueda de un nuevo empleo y el cese de la relación laboral.(Naciones Unidas, 2022).

Accesibilidad física y a la información

Tener un empleo es esencial para llevar una vida digna, para garantizar esto a todos los ciudadanos, el gobierno debe tomar medidas necesarias, porque toda persona que padezca de discapacidad tiene el derecho de acceder a un empleo. Según Briceño (2022) menciona lo siguiente:

El derecho al trabajo es fundamental para la vida digna de todos, por tanto, el Gobierno debe tomar las medidas para garantizar que todos los trabajadores tengan acceso al trabajo. Este componente es particularmente importante para las personas con discapacidades, quienes pueden encontrar limitados sus derechos al trabajo debido al acceso limitado. (p.23).

Lo que menciona el autor es interesante, porque es cierto que existe un acceso limitado sobre el acceso al empleo de las personas con discapacidad, siendo El Convenio N.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo y la Observación General N.º 5 sobre la readaptación profesional o laboral de aquellas personas que sufren de discapacidad que tienen el objetivo de hacer realidad todo el potencial de inclusión en el lugar de trabajo y, por extensión, en la sociedad.

De la misma forma cuando se refiere a la accesibilidad de la información, hace referencia, que todo el mundo tiene derecho a informarse, incluida la posibilidad de poder entrar a las tareas o informar sobre ellas, además, se resalta las medidas para regular los servicios de empleo, así como recopilar o cartografiar todos los datos sobre el estado del mercado laboral. Fabian et al. (2020) como citó en Briceño (2022) dice lo siguiente:

Esto se debe con frecuencia a que los estados no han orientado sus políticas en resguardo de este sector vulnerable y mucho menos han procurado crear sensibilidad social en las empresas para su contratación, de tal modo, estos impactos sociales innecesarios y esperados deben ser superados entendiendo las desventajas que padecen en su inserción laboral, al igual que en el mantenerse

en el puesto laboral durante el tiempo. Necesariamente, la adopción de un enfoque social e inclusivo las ayudará a concentrar y ejercer de una mejor manera sus derechos en las distintas labores que desempeñen. (p.24).

De lo mencionado por el autor se puede describir que, cuando las personas con discapacidad no tienen igualdad de acceso al empleo, su inserción laboral queda marginada y se enfrentan a escenarios de aislamiento o barreras discriminatorias que empeoran su calidad de vida; parte de esto consiste en asegurarse de que los empleados conocen sus derechos como los peligros potenciales de sus trabajos.

Situación legal en el Perú de las personas con discapacidad

Como primera fuente tenemos a la Constitución Política del Perú, en donde establece todos los derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad y no discriminación que he ido desarrollando en el transcurso del tema, además mediante el Decreto Supremo N.º 002-2014 MIMP, en el Perú, se ha aprobado el Reglamento de la Ley N.º 29973, también conocida como la "Ley General de la Persona con Discapacidad". Según el artículo 1 de dicha norma, el propósito principal del gobierno peruano al promulgar esta ley es establecer un marco que asegure la promoción, protección y realización de todos los derechos de los individuos que sufren de discapacidad, en igualdad de condiciones, así como lograr su inclusión plena y efectiva, de tal modo se hace referencia a las innovaciones que trabajo la ley. Según Quiñones & Rodríguez (2015) señalan las siguientes innovaciones:

- a) Cuota de empleo: las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% (Artículo 49º).
- b) Ajustes razonables: la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, los que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (Artículo 50º).
- c) Conservación del empleo: el trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando,

realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho trabajador es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas (Artículo 52º). (p.38).

La cuota de empleo es importante, las empresas que emplean una cantidad superior a cincuenta trabajadores debe emplear al menos al 3% de su plantilla entre las personas que sufren de discapacidad, mientras que los organismos del sector público deben de emplear al menos al 5% de su plantilla entre individuos con algún tipo de discapacidad, en cuanto a los ajustes razonables; las adaptaciones de la organización y el horario del trabajo, así como las modificaciones del equipo, la maquinaria o el entorno laboral, son ejemplos de ajustes razonables que un empleado discapacitado tiene derecho a recibir de su empresario. La conservación del empleo, un trabajador que desarrolla una minusvalía a lo largo de su vida laboral tiene derecho a seguir trabajando siempre que, una vez realizados los ajustes razonables, la afección no afecte significativamente a la capacidad de la persona para realizar su trabajo. Si no se dispone de un puesto de trabajo adecuado, se reasigna al trabajador a otro que se adapte mejor a sus aptitudes y experiencia, siempre que ello no comprometa su salud ni la de los demás. A modo de conclusión cada día existen más personas que sufren de discapacidad cuando ingresan a laborar en los distintos centros públicos o privados del país, sin embargo, hay lugares en los cuales no se cumple con la cuota establecida en la Ley N° 29973, es por ello que, esta investigación abordará el tema de la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral, cuidando el respeto de los derechos laborales, sociales y jurídicos.

Inserción laboral en el Perú

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es mucho mayor, y tienen más probabilidades de ser económicamente inactivas en general. Si encuentran empleo, es más probable que sea en un puesto mal pagado, con escasas oportunidades de ascenso y en un entorno desagradable; así pues, está claro que las personas con discapacidad están desproporcionadamente representadas entre los pobres y

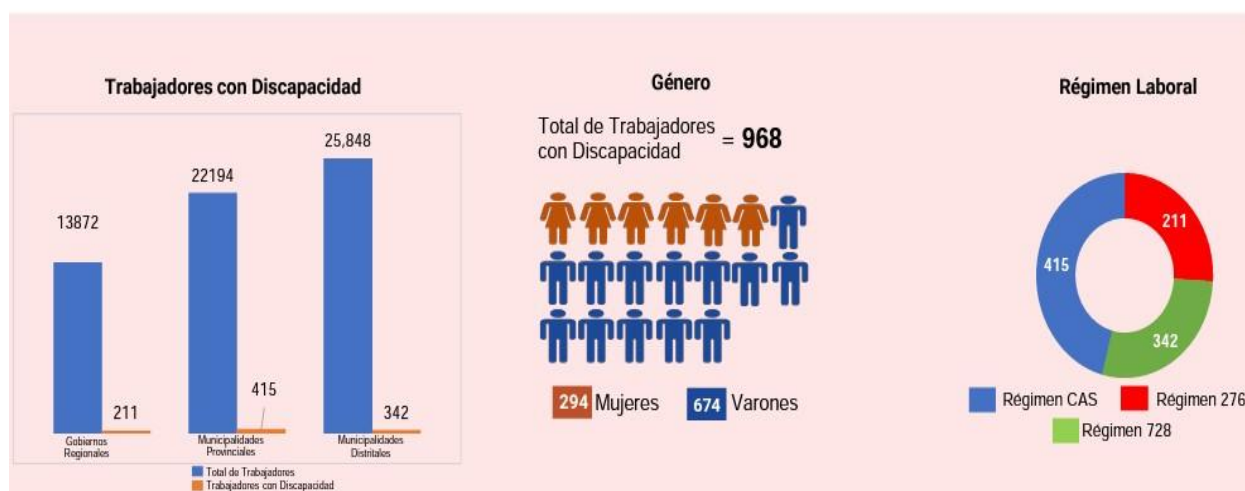
marginados sociales del mundo. Una de las principales razones por las que las personas discapacitadas viven en la pobreza y el aislamiento social es la ausencia de alternativas laborales accesibles e integradoras (Guerra et al., 2016).

La inserción laboral en el Perú se enfoca en la Ley N.º 29973, que resalta que una persona con discapacidad es aquella con deficiencias que pueden ser sensoriales, físicas, mentales y de personalidad individual permanente que pueden ejercerse a través de sus libertades y de las disposiciones de la ley en mención; el objetivo de esta ley es salvaguardar los derechos de las personas con discapacidad para que puedan llevar una vida plena y contribuir a la sociedad; para ello, garantiza que todas las personas tengan igualdad de acceso a las oportunidades de crecimiento y promoción en los ámbitos y campos de estudio que elijan, así como que todos reciban una compensación justa por sus esfuerzos (Ruiz, 2018).

Conceptos como igualdad de oportunidades tienen un significado nuevo y especial en la agenda del Estado, para con los actores sociales en el contexto de la ejecución de políticas públicas para la inclusión en la sociedad en su sentido más amplio. Las personas con discapacidad no son una excepción a la regla de que la igualdad de oportunidades es un requisito previo para alcanzar el objetivo de la inclusión social, especialmente cuando se trata de promover el acceso al trabajo de los segmentos desfavorecidos de la población; el objetivo de la norma es esclarecer como están estos individuos actualmente, siendo una de las bases fundamentales el respeto de sus derechos como trabajadores en sus centros de labores, sin importar que sea en el sector privado o público y sin tener en consideración que estas personas deben representar el 5% y el 3%, respectivamente, de la fuerza laboral; los individuos que padecen una discapacidad pueden desarrollar una carrera profesional con normalidad porque cuentan con las habilidades y conocimientos especializados que las avalan, pero la cuota para su inserción laboral no se está cumpliendo correctamente por una serie de razones; entre estas razones se encuentran la falta de apoyo de las mismas instituciones y del gobierno (Quiñones & Rodríguez, 2015).

Figura 1

Fiscalización en el empleo, cuota de empleo



Nota: Esta figura muestra resultados de la fiscalización de la cuota de empleo durante el año 2021. Dirección de Fiscalización y Sanciones. Sunafil (2021).

En 2016, se dieron los primeros pasos para regular los cupos empresariales para las personas que padecen algún tipo de discapacidad. La ministra de Trabajo y Promoción del Empleo había manifestado que su departamento se compromete a priorizar y articular más iniciativas a favor del bienestar de este sector poblacional crucial para cerrar las sustanciales grietas de disparidad en el empleo entre aquellas personas con discapacidad; anunciándose que se lanzaron los espacios de diálogo sin actores sociales que representan a aquellas personas que padecen de alguna discapacidad en la promoción del empleo decente, a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el objetivo es elaborar planes para que las personas con discapacidad ocupen la parte que les corresponde en los empleos del sector público y privado (Andina, 2021).

Se es consciente del esfuerzo que se está realizando para garantizar que las personas discapacitadas de toda América Latina gocen de las protecciones que les otorgan sus constituciones, incluido el derecho al trabajo remunerado; este colectivo no puede incorporarse al mundo laboral ya que sus libertades aún no son respetadas en la mayoría de las naciones latinoamericanas; las organizaciones o empresas que asignan trabajadores a la selección del grupo mencionado también desempeñan un papel crucial en este sentido se puede acabar por fin con los prejuicios en los que han estado sumidos

durante décadas si les proporcionan un acceso más fácil a los recursos, un lugar más acogedor para aprender y crecer en el trabajo e incentivos económicos; en una línea similar, han surgido programas de preparación para el empleo destinados a jóvenes discapacitados con el fin de facilitar su integración laboral y promover tanto su crecimiento como su desarrollo individual, según el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, todas las personas tienen derecho a incorporarse libremente al mercado de trabajo y a elegir un trabajo que le proporcione condiciones laborales justas y adecuadas (Paz & Silva, 2020).

Por otro lado existen organismos que velan por cumplir los derechos de las personas con discapacidad, como el Estado a través de sus políticas públicas. Según Ruiz (2018) menciona lo siguiente:

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. El MTPE, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. Los servicios de empleo del MTPE garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad. (p.45-46)

Los derechos de los individuos que sufren de discapacidad deben recibir la máxima prioridad o atención especializada, y para lograr este objetivo se les deben proporcionar amplias oportunidades que fomenten su desarrollo o inclusión en la sociedad; estos recursos incluyen, entre otros, la asistencia sanitaria, la educación, la integración social y el empleo, para que puedan tener una vida normalizada y sentirse productivos, los individuos con discapacidad deben ser incluidos en la población activa, por eso las políticas y estrategias públicas enfocadas a los individuos que cuentan y

padecen de alguna discapacidad siempre han estado presentes en las agendas de todos los gobiernos de turno; sin embargo, solo se han quedado en propuestas o en mesas de diálogo establecidas, más no, en acciones concretas, esperamos que para esta oportunidad se logre iniciar con todos los propósitos planteados en beneficio de toda persona que padecen de discapacidad.

La Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, esta entidad pública fue establecida según el artículo 33 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, adscrita al MTPE, tiene como objetivo principal incentivar y fomentar los derechos laborales de todos los individuos que padecen de discapacidad, prestándoles diversos servicios de forma gratuita de defensa jurídica, conciliación y mediación; su labor se enfoca en asegurar la equidad de oportunidades y evitar la discriminación que se pueda dar en el ámbito laboral; además, se encarga de coordinar con otros órganos, promover la inclusión laboral y supervisar que se cumpla la legislación laboral relativa a las personas que sufren de discapacidad en diversos organismos públicos y empresas estatales; la función de esta oficina es dar facilidad a la inserción en el trabajo de la persona que padece de discapacidad y promover su participación activa en el mercado laboral (Conadis, 2021).

Los requisitos de accesibilidad para las personas con deficiencias en el entorno construido y en el interior de los edificios son promovidos, supervisados y fiscalizados por los municipios; en caso de incumplimiento de los criterios de accesibilidad para personas con discapacidad por parte de una institución pública, el Conadis puede imponer sanciones; por lo tanto, es responsabilidad de los gobiernos locales garantizar que su infraestructura sea accesible para las personas con discapacidad (Bartolome, 2019).

Programas que incentivan al derecho de las personas con discapacidad

A nivel institucional, se encarga de apoyar los derechos de los trabajadores que sufren discapacidad a través de servicios de asesoría y apoyo legal, mediación y conciliación, en los sectores público y privado; en general, estos programas buscan abordar las necesidades de empleo de los individuos que sufren de discapacidad y promover su inserción laboral mediante capacitación, apoyo y oportunidades de trabajo. Según Conadis (2021) clasifica lo siguiente:

Programa impulsa Perú. - El programa Impulsa Perú promueve el desarrollo social de las personas con discapacidad para que estas se integren al sector productivo del país. Entre las actividades vinculadas a la población objetivo del estudio, el programa realizó un encuentro empresarial de sensibilización sobre personas con discapacidad en abril del año 2019, con el objetivo de capacitar y orientar a las empresas para que puedan implementar un marco de inclusión laboral. En esta línea, se trataron temas como las buenas prácticas de reclutamiento, la selección y la accesibilidad para las empresas en búsqueda de la inclusión laboral. [...] Programa jóvenes productivos. - El programa Jóvenes Productivos fue lanzado para capacitar de manera técnico-productiva a personas con discapacidad que se encuentren entre los 18 y 29 años. En el 2018, se planeó capacitar a 100 personas con discapacidad en cursos que tengan una alta demanda dentro del mercado laboral, para lo cual, se desatinó un presupuesto de S/ 144 000. [...] Trabaja Perú. - El programa Trabaja Perú tiene como finalidad generar empleo temporal para personas mayores de 18 años que se encuentren en situación de extrema pobreza o se hayan visto afectadas por desastres naturales y/o emergencias. Los empleos se generan a través del “Cofinanciamiento o financiamiento de proyectos de infraestructura básica, social y económica, intensiva en mano de obra no calificada; o del financiamiento de actividades de intervención inmediata”. (p.13)

De lo citado anteriormente, tiene como propósito promover la inserción en el ámbito laboral de la persona que sufre de discapacidad en el país, para lograrlo, lleva a cabo diferentes actividades, como un encuentro empresarial en el que se busca sensibilizar a los empleadores sobre la inclusión de individuos trabajadores que sufran de discapacidad y se brinda capacitación en prácticas de reclutamiento y accesibilidad laboral, respecto al programa Trabaja Perú es generar empleo temporal para aquellas personas que son o han sido extremadamente pobres afectados por desastres naturales; esto se logra a través de la financiación de proyectos de infraestructura básica y acciones de intervención inmediata, se busca fomentar la autoconfianza y la seguridad en sí mismos, para que puedan reconocer otras oportunidades de empleo en su entorno y aprovechar sus habilidades y capacidades en diversos trabajos, ya sea recomendados por el programa o no, ya sea en su vida diario o laboral, cabe resaltar que diversos

enfoques teóricos y evidencia empírica respaldan la implementación de programas de inclusión laboral por parte del MTPE, como Impulsa Perú, Jóvenes Productivos y Trabaja Perú, como una respuesta a la necesidad de empleo para grupos que han sido marginados debido a factores económicos, educativos y estructurales como lo han sido estas personas con discapacidad, las cuales enfrentan desafíos adicionales debido a las brechas educativas existentes; es importante destacar que muchos beneficiarios de estos programas tienen limitaciones en su educación primaria o secundaria debido a la existencia de estadísticas que muestran que un número considerable de beneficiarios del programa Trabaja Perú no ha logrado completar la educación primaria. A modo de conclusión existe una marcada disparidad educativa entre personas con y sin discapacidad debido principalmente a la demanda actual en el mercado laboral requiere al menos la finalización de la educación secundaria y preferentemente habilidades técnicas más avanzadas.

Al respecto Del Águila (2018) explica que, en el trabajo, las personas que sufren de discapacidad enfrentan condiciones desfavorables que dificultan su acceso a empleos adecuados a sus necesidades físicas, a pesar de contar con habilidades profesionales, se encuentran con barreras que les impiden encontrar oportunidades laborales que les brinden seguridad y comodidad; por ello, es fundamental implementar políticas de no discriminación en el ámbito laboral y realizar actividades prácticas vivenciales que ayuden a comprender las realidades diarias que enfrentan los individuos que padecen una discapacidad; asimismo, es importante reconocer su necesidad de encontrar empleo, especialmente cuando son responsables de mantener a sus familias y satisfacer sus necesidades básicas y emocionales.

En consecuencia, la normativa peruana ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo, permitiendo avances para esta población que de acuerdo a lo establecido en los principios normativos de justicia e igualdad, pueden asegurar un mecanismo de integración en el que no sean discriminados; por ello, en el Perú se busca que se cumpla con la cuota de empleo establecido en la ley, adicionalmente, se ha comprobado que la contratación de personal con discapacidad mejora la productividad porque este grupo aporta habilidades y destrezas que desarrollan intelectualmente, superando frecuentemente al personal que no tiene discapacidad. Además, su

contratación consigue minimizar el índice de rotación de personal por sus personalidades de perseverancia y habilidades por encima de la limitación que presentan.

1.2 Investigaciones

1.2.1 Investigaciones Nacionales

Del Águila (2018) en su estudio, titulado: “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo – 2018” se propuso como objetivo general, averiguar si las empresas privadas de Trujillo discriminan a los individuos que padecen alguna discapacidad en los puestos de trabajo que ofrecen; el estudio fue de tipo dogmático, de enfoque cualitativo, de diseño interpretativo. La población y muestra fue a 3 especialistas en el tema, al ser cualitativa se analizaron fuentes jurisprudenciales, doctrinales y legales; su resultado fue que, las empresas no contrataron a individuos que padecen de alguna discapacidad porque piensan que la falta de habilidades motrices significa que no serán productivas y no podrán realizar determinados trabajos, y los ven más como un costo que una inversión causando una realidad de exclusión a través de falta de consideración y valores fomentando prejuicios. Al respecto, el autor concluyó que el Perú aprobó la Ley N.º 29973 para salvaguardar los derechos de la población discapacitada, marginada en el ámbito de trabajo y fuera de él, garantizando que tengan el mismo acceso a las mismas protecciones ante la ley que cualquier otra persona, las empresas del sector privado suelen pasar por alto a solicitantes cualificados debido a su discapacidad. La ignorancia de la gente desempeña un papel en esto, ya que, como se indicó anteriormente, a menudo equiparan la discapacidad con la incapacidad laboral.

Sharianda (2022) en su estudio titulado: “Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte 2021” se propuso como objetivo conocer de qué manera los derechos de los individuos que padecen alguna discapacidad están siendo vulnerados por las empresas privadas y como está teniendo influencia en la inserción laboral en Lima Norte 2021; el estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población y muestra fue de 50 personas; su resultado fue que, el 62% de los examinados, de un número

aproximadamente de 31 personas, considera que el Ministerio de Trabajo no atiende a diversas directrices para el empleo de las personas con deficiencias físicas, lo que afecta a sus derechos como seres humanos a través de restricciones en su acceso al empleo y búsqueda de la igualdad. Por el contrario, el 38%, que se aproxima a 19 personas, considera que sí se siguen las normas para el empleo de estas personas. Al respecto, el autor concluyó que la forma en que los empresarios privados vulneran los derechos de este sector afecta a su capacidad para acceder al mercado laboral, denotando la falta de seguridad de los organismos públicos que deberían proteger a estas personas, la ineficacia de los organismos de control, que no pueden sancionarlos por su lentitud de respuesta y sus trabas burocráticas, y el miedo a ser despedidos si hacen uso de estos derechos.

Ruiz (2018) en su estudio titulado: “Alcances de la ley general de personas con discapacidad N.° 29973 en relación a su inclusión laboral” se propuso como objetivo averiguar cómo la Ley N.° 29973 guarda vinculación a la integración laboral; el estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental. La población y muestra fue de 50 abogados especialistas en la materia; su resultado fue que, el 78% de las personas encuestadas no está de acuerdo que los sectores público y privado están cumpliendo lo que dice y establece la Ley respecto a los individuos que padecen alguna discapacidad, que habla de la cuota de trabajo para ciudadanos que sufren alguna discapacidad. Sin embargo, el 22% de los encuestados está de acuerdo en que tanto el sector público como el privado cumplen la ley. El 94% de las personas que respondieron piensan que incumplir el Reglamento General sobre las Personas con Discapacidad va en contra de la idea de oportunidades justas, mientras que el 6% no está de acuerdo. Al respecto, el autor concluyó que, existe desprecio de los derechos laborales tanto en los centros de trabajo privados como públicos, especialmente el no seguir la norma que dice que el 5% y el 3% de los trabajadores deben ser discapacitados, generando un problema porque la mayoría de las entidades públicas no contratan a discapacitados porque frenan el desarrollo de las actividades.

Vega (2021) en su estudio titulado: “Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N° 29973” se propuso como objetivo averiguar cómo encaja la oportunidad laboral adecuada

para los individuos que padecen alguna discapacidad con el concepto de oportunidades justas en relación a la ley mencionada; el estudio fue de tipo básico, de enfoque cualitativo, de diseño de teoría fundamentada. La población y muestra fue de 6 abogados especialistas en la materia; su resultado fue que, las personas con discapacidad no pueden conseguir trabajo debido a la discriminación y prejuicios, y que muchas de las leyes están pensadas para dar a las empresas formas de evitar la contratación de los individuos que padecen alguna discapacidad, generando un desequilibrio. Al respecto, el autor concluyó que la discriminación y los prejuicios hacen imposible que las personas con deficiencias encuentren un empleo remunerado. También se demostró que la idea de una equidad de oportunidades para los individuos que padecen alguna discapacidad había contribuido a minimizar las barreras y cerrar las brechas a las que se enfrentan las personas de este grupo minoritario cuando intentan acceder al mercado laboral.

Briceño (2022) en su estudio titulado: “La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N.º 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la COVID-19, durante los periodos 2020 – 2021” se propuso como objetivo averiguar si se han vulnerado los derechos laborales de los individuos que padecen alguna discapacidad durante la pandemia por el Covid-19; el estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental. La población y muestra fue de análisis documental, a través de la recopilación de información y jurisprudencias y de normas jurídicas; su resultado fue que durante el periodo se ha despedido los individuos que padecen alguna discapacidad de sus puestos de trabajo sin motivo alguno, esto supone una violación de la cuota de empleo y de los derechos de este colectivo, notando que no se respeta el concepto de no discriminación para este grupo de individuos, así como la falta de oportunidades. Al respecto el autor concluyó, a pesar de las disposiciones de la Ley N.º 29973 que garantizan la protección efectiva, así como la consideración real de las libertades y derechos de los individuos que padecen de alguna discapacidad, éstas siguen sufriendo discriminación en el lugar de trabajo. Por ejemplo, durante la pandemia, las personas con discapacidad han visto menoscabada la igualdad de oportunidades en la contratación debido a su falta de acceso a la atención sanitaria.

Bartolome (2019) en su estudio titulado: “La eficacia en el ámbito laboral de la Ley general de personas con discapacidad Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018” se propuso como objetivo conocer y determinar la aplicabilidad del Reglamento y la Ley General de las Personas con Discapacidad (Ley 29973) en la Municipalidad de Villa el Salvador durante el 2018; el estudio fue de tipo básico, de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de diseño no experimental. La población y muestra fue de 60 abogados y de 60 personas con discapacidad, teniendo un muestreo no probabilístico; su resultado fue, que las personas con discapacidad son preparados o posean competencias y habilidades, el 52% no trabaja, el 42% vive solo y el 61% no conoce la ley, con todo ello se atenta contra un derecho básico, como es la libertad de trabajar de la que gozamos las personas y habitantes del distrito arriba indicado, para el propio crecimiento personal y social y el desarrollo del distrito en su conjunto. Al respecto el autor concluyó, que la Ley mencionada no tiene eficacia, por no participar en programas de orientación y formación destinados a prepararles para su incorporación a la población activa, no negocian acuerdos con el sector público o privado para facilitar su transición al mundo laboral, ya que nuestra región alberga un gran número de empresas, tanto públicas como privadas, en el Parque Industrial de Villa El Salvador, donde existe la posibilidad de hacer algo al respecto al igual que en otras naciones, como Ecuador y Colombia, que se ocupan de las personas vulnerables, como de los individuos que padecen alguna discapacidad.

Rodríguez (2020) en su estudio titulado: “Mecanismos jurídicos que debe implementar el estado peruano para garantizar la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el distrito de Cajamarca” se propuso como objetivo determinar los medios legales por los que el gobierno peruano garantizará los derechos humanos de los individuos que padecen alguna discapacidad en la región de Cajamarca; el estudio fue de tipo básico, de enfoque cualitativo. La población y muestra no es aplicable a la investigación, se basó en las connotaciones de aspectos teórico y formales del derecho de los individuos que padecen alguna discapacidad, porque la naturaleza de la investigación fue empírico jurídica, a través del método dogmático, hermenéutica y observación documental; su resultado fue la accesibilidad, abarca un amplio abanico de condiciones, entre ellas la libertad de moverse con libertad e independencia, la

disponibilidad de servicios esenciales y la capacidad de alcanzar todo el potencial de una persona. Cajamarca es una ciudad de superficie irregular, pendientes pronunciadas, aceras de varias alturas o falta de rampas; asimismo, la región rural circundante está llena de colinas o carreteras sin asfaltar, lo que dificulta el desplazamiento de los individuos que padecen alguna discapacidad sin la ayuda de un técnico o de familiares atentos. Al respecto el autor concluyó que sobre la base del análisis, doctrinario, dogmático o jurisprudencial internacional de los derechos los individuos que padecen de discapacidad, se recomienda la implementación de los siguientes mecanismos legales por parte del Estado peruano en la región Cajamarca para proteger los derechos humanos de las personas con discapacidad en dicha región: garantizar el acceso de las a las ayudas básicas (sanidad, educación y empleo); y adoptar una política del gobierno que ayude y garantice y proteja sus derechos.

Montenegro (2018) en su estudio titulado: “La legislación peruana para personas con discapacidad frente al ejercicio de derechos civiles en función a la igualdad ante la ley” se propuso como objetivo examinar la eficacia de la legislación peruana para garantizar la igualdad de protección ante la ley a las personas con discapacidad que quieran ejercer sus derechos civiles; su estudio fue de tipo descriptivo, se utilizó el método exegético jurídico, sistemático jurídico y el hipotético deductivo e inductivo, para la obtención de información se utilizó un análisis documental, observación y la encuesta. La población y muestra fue de 10 sentencias vinculadas a instituciones de interdicción respecto a los individuos que padecen discapacidad y la encuesta por 50 personas, su resultado fue; el avance doctrinal del concepto de igualdad sobre las personas con discapacidad y diferenciarlo de las que no lo tienen; da que más de la mitad de los encuestados 56% se mostraron de acuerdo en que no hay necesidad de tratar de forma diferente a los individuos que padecen alguna discapacidad debido a la igualdad de trato de todas las personas; por el contrario, el 42% de los encuestados se mostró en desacuerdo, afirmando que no hay igualdad ante la ley. Al respecto el autor concluyó que, en la medida en que la noción de igualdad ante la ley tiene un fundamento axiológico en el ordenamiento jurídico o se considera un derecho arbitrario, el juez debe determinar una obligación que vulnera y viola las libertades básicas de los individuos que padecen

alguna discapacidad, así determinar la igualdad y esta interpretación está informada por el desarrollo doctrinal del concepto de igualdad ante la ley.

Gómez & Rojas (2019) en su estudio titulado: “Factores que afectan los derechos fundamentales de las personas con discapacidad” se propuso como objetivo examinar los elementos que inciden en los derechos básicos de la persona discapacitada; su estudio fue de tipo básica, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental. La población y muestra según el escenario de estudio se ha desarrollado con las personas que sufren de discapacidad, el personal del Conadis, y entre otras instituciones públicas como la Defensoría del Pueblo, etc; su resultado fue que la mayoría había sufrido malos tratos a manos del público en general, formado por personas sin discapacidad, y muchos afirmaron que los factores educativos y sociales habían influido en ese comportamiento; cuando los centros de trabajo carecen de infraestructuras adecuadas, así como de modificaciones suficientes que les permitan realizar su trabajo con normalidad, las personas que sufren de discapacidad mayormente suelen ser objeto de discriminación por parte de sus superiores y compañeros de trabajo, ya que alegan que no se cumple la ley que los protege y que consideran que deberían tener. Al respecto el autor concluyó que si bien es cierto que las personas que sufren de discapacidad sufren discriminación y explotación en el trabajo tanto por parte de sus superiores como de sus compañeros, la falta de formación y educación por parte de los empresarios sobre las leyes que protegen los derechos de la persona que sufre de discapacidad es un factor que contribuye en gran medida a ello, tanto las organizaciones públicas como las comerciales han fracasado a la hora de aplicar políticas y procedimientos que garanticen a los individuos que padecen alguna discapacidad, un igualitario acceso a sus servicios y oportunidades de empleo.

1.2.2 Investigaciones Internacionales

Icamaña (2022) en su estudio titulado: “La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador” se propuso como objetivo examinar detenidamente todo lo que se establezca sobre las personas con deficiencias tienen derecho a integrarse en el sistema jurídico de Ecuador; el estudio fue de enfoque cualitativo. La población y muestra no cabe en este tipo de investigación, se basa en la recolección de información de leyes

supremas y ordinarias, búsqueda de libro; su resultado fue, que el mercado laboral en Ecuador sigue mostrando desigualdad, injusticia y límites en el ámbito de las capacidades laborales, lo que viola sus derechos, porque esos límites han aparecido cuando las condiciones de trabajo no son aptos, o por otros motivos como las restricciones. Al respecto el autor concluyó que fue importante reconocer que se han logrado avances significativos que ayudarán a estas personas y a sus familias a largo plazo, al facilitar su incorporación a una sociedad más equitativa en la que no estén sujetos a tantas restricciones. En la misma línea, se han hecho propuestas para aumentar la posibilidad de contar con los servicios y desarrollar los recursos humanos.

Altamirano (2021) en su estudio titulado: “El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador” se propuso como objetivo describir cómo los prejuicios contra las mujeres a través de las discapacidades visuales afectan a su capacidad para llegar al trabajo en un entorno específico; el estudio fue de enfoque mixto. La población y muestra no cabe en esta investigación, se centra en la búsqueda de información y entrevistas; su resultado fue, que la forma en que la discapacidad es vista, sigue siendo muy limitada en todos los sentidos, la persona que no tiene discapacidad cree que la otra persona que adolece de discapacidad no puede realizar las mismas funciones. Al respecto el autor concluyó, que la concepción que el público en general tiene de las personas con discapacidad sigue siendo extremadamente sesgada; es decir, las personas que no experimentan ningún tipo de discapacidad tienden a ver a las que sí la sufren como incapaces de llevar a cabo las mismas tareas que ellas mismas realizan. En la mente de muchos persiste el estereotipo de una persona ciega que toca música en un bar u otro lugar público a cambio de propinas, la ratificación de tratados internacionales sobre el tema en Ecuador ha logrado importantes avances normativos en los últimos años; sin embargo, se considera que existe una deficiencia en las normas básicas y secundarias enfocadas a salvaguardar los derechos de las comunidades integradas por personas que tienen discapacidad.

Liquete (2021) en su tesis titulado: “Los ajustes razonables: más allá de la discapacidad” se propuso como objetivo el de examinar las múltiples perspectivas sobre la discapacidad que han surgido a lo largo del tiempo. Se basó en la interpretación porque

fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo. A través de la revisión de información y la recolección de fuentes; su resultado fue, que la Convención respecto a las personas que sufren de discapacidad es un gran punto de partida para garantizar el acceso a las mismas oportunidades, sin prejuicios de por medio, porque en distintos ámbitos de la sociedad se impide sus actividades, como es el caso de los transportes, etc. Al respecto, el autor concluyó que, se determinó que las personas con deficiencias pueden participar plenamente y en condiciones equitativas en todas las facetas durante todo el transcurso de sus vidas, pero se enfrentan a importantes barreras debidas a ideas preconcebidas; es responsabilidad de todos eliminar estos prejuicios.

Gutiérrez (2018) en su estudio titulado: “La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español” se propuso como objetivo el de examinar la historia, el desarrollo y el estado actual de la obligación de acomodar a los empleados con discapacidad, ofreciendo una perspectiva global, europea, comparativa y nacional de la configuración de la obligación y sus implicaciones en los marcos jurídicos que la han regulado. Al respecto, el autor concluyó, que la discapacidad puede ser fácilmente evidenciada, por lo tanto, los empresarios, en este caso los empleadores, estarán con la determinante obligación de permitir al trabajador seguir prestando sus servicios, sin ser necesario que el trabajador brinde tal manifestación, porque además se necesita avanzar hacia un modelo apto que deba permitir la incorporación de estas personas.

Salazar & Jaramillo (2021) en su estudio titulado: “Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección” se propuso como objetivo el de proporcionar a Colombia y sus empresas la incorporación de recursos necesarios para aumentar la inclusión laboral contratando a individuos que tengan alguna discapacidad; el respeto de los derechos básicos, unas condiciones laborales justas, un salario digno y la igualdad son solo algunos de los beneficios que se derivarán de ello. Al respecto el autor concluyó que, es notorio que muchos estigmas sociales, tanto generales como específicos de determinados grupos de personas, se han modificado con el paso del tiempo. Este cambio hacia la aceptación y la tolerancia ha

hecho posible que las comunidades marginadas tengan por fin igualdad de acceso a las protecciones legales, como las basadas en la raza, el sexo, la orientación sexual y otras características.

Bermeo & Naranjo (2022) en su artículo científico titulado: “Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso” se propuso como objetivo cuantificar el grado de integración de los estudiantes con discapacidad en la vida académica y profesional de la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil; el estudio fue de tipo descriptiva, de enfoque cualitativa, de corte transversal, se usó como instrumentos el cuestionario y la entrevista, la investigación proporcionó información sobre aspectos críticos de permitir que las personas que sufran de discapacidad puedan participar en la economía laboral. La población y muestra fue de 17 personas con discapacidad y 5 sustitutos de la universidad en mención; su resultado fue que las personas con deficiencias, incluidos los sustitutos, estén plenamente integradas en la plantilla y se fomentó el mantenimiento de los accesos de los establecimientos, como medio para apoyar una auténtica inclusión. Al respecto el autor concluyó, las personas con diversidad funcional tienen un gran reto acceder al mercado laboral debido a la falta de empleo, la vulnerabilidad y las limitadas opciones disponibles en la actualidad, dados los hallazgos de este estudio, es importante señalar que, en Ecuador, las organizaciones encargadas de certificar el empleo de personas con discapacidad están obligadas a realizar evaluaciones periódicas del mercado laboral para garantizar la inserción de estos individuos a las empresas públicas y privadas.

Arteaga (2019) en su revista científica titulado: “Inclusión laboral de las personas con discapacidad” se propuso como objetivo examinar el marco jurídico particular que rige la relación laboral de las personas con discapacidad en la legislación ecuatoriana, tanto históricamente como en la actualidad de la protección jurídica de las personas con discapacidad en Ecuador; el estudio fue de método histórico, deductivo y analítico y se basó en la exposición del problema, contiene un examen de los orígenes y el desarrollo del problema más allá de sus etapas más fundamentales, una vez dominados los conceptos que iluminan la naturaleza de la cuestión, se inició el análisis jurídico de la forma en que la legislación introduce mecanismos de solución, como el porcentaje de

empleo exigido o las medidas de discriminación positiva; su resultado fue que, el trabajo se considera un medio para alcanzar un fin, corresponde a los empresarios garantizar que sus empleados disfruten de una vida libre de discriminación y/o exclusión que les permita participar plenamente en la sociedad y contribuir a ella. Esto, a su vez, tiene efectos positivos en sus familias, el crecimiento de sus empresas y las comunidades en las que viven, sin embargo, el éxito de esta forma de integración no sólo depende de los propios individuos, sino también de las personas que los emplean y de la asistencia que reciben a medida que se integran plenamente en la sociedad, inserción laboral, integración social y oportunidades equitativas son expresiones adecuadas en este contexto. Al respecto el autor concluyó que, en razón de la atención a las personas que tengan discapacidad, Ecuador ha realizado la transición de un modelo asistencial centrado en la salud a otro más inclusivo, orientado al crecimiento de las capacidades personales y profesionales de las personas que sufran de alguna discapacidad y que busca eliminar los obstáculos que se interponen a su pleno potencial.

Bernal et al. (2021) en su revista científica titulado: "Identificación de prácticas laborales relacionadas con la discriminación y la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad en Arica, Chile" se propuso como objetivo identificar las políticas de empleo discriminatorias y aprender a incluir a las personas que sufran de discapacidad en la mano de obra, el estudio fue de tipo descriptivo dado que las variables del instrumento utilizado sólo se definen estadísticamente a partir de las dimensiones una vez operacionalizadas, por último, no menos importante, es transversal, de enfoque cuantitativo de alcance exploratorio, el instrumento utilizado fue la encuesta. La población y muestra fue de 11 empresas grandes privadas y públicas de la ciudad de Arica; su resultado fue de la segunda sección superiores al 50% en el caso de las empresas, con un 63,6% de las empresas que declararon tener conocimiento de esta legislación y un 36,4% que declararon no tener información alguna. En esta sección, se preguntó a las empresas si algún empleado había sufrido prejuicios mientras trabajaba para la empresa. El 72,7% de las empresas declararon no haber tenido problemas derivados de reclamaciones por discriminación. Sin embargo, el 27,3% declaró haber sufrido prejuicios en el último año. Al respecto el autor concluyó, cuando se trata de realizar programas o actividades de formación de personal sobre el tema de la discriminación, los resultados

que se obtienen son bastante normales si se decide por no añadir las categorías que componen las respuestas, ya que el 36% de las empresas encuestadas declaran que la formación impartida a su personal es "satisfactoria", otro 46% "regular" y un 18% "insatisfactoria"; por lo tanto el intermedio puede considerarse un reflejo del hecho de que se ha avanzado en el tema, pero que el aumento de la experiencia en la prevención de la discriminación se ha quedado por detrás de lo que se esperaba.

Vivanco et al. (2021) en su revista titulado: "Dilemas contemporáneos: educación, políticas y valores" se propuso como objetivo determinar qué obstáculos han impedido el pleno disfrute de estos derechos a pesar del creciente reconocimiento que han recibido a lo largo del tiempo las personas que sufren de discapacidad, el estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cualitativo, de diseño no experimental a través de una búsqueda bibliográfica exhaustiva de estudios relacionados, estudios de otros países y estudios de legislación nacional e internacional; su resultado fue, que los términos supraconstitucionalismo e Infraconstitucionalismo, dentro del Estado Ecuatoriano ha sido previamente establecido con claridad, proporcionándose un marco para saber cómo identificar, el constitucionalismo, la jerga que nos ayuda a saber quiénes somos, dónde estamos, quién tiene jurisdicción sobre nosotros mientras estamos en un determinado lugar, qué leyes internacionales y nacionales se nos aplican, etc. Apesar de la intención, tanto a escala internacional como nacional, de acabar con la discriminación de las personas que sufren de discapacidad, se ha producido un incumplimiento de las normas y estándares internacionales o nacionales en los contextos en los que deben ser aplicados por las autoridades competentes, la autoridad cantonal, no ha cumplido los requisitos supra o infra constitucionales, por la insuficiente normativa legal, para que los individuos que emplean sillas de ruedas o tienen otros problemas de movilidad tengan igualdad de acceso y libertad de movimiento en los sectores público y comercial del mercado laboral. Dicho de otro modo, hemos demostrado no sólo que se ha infringido la normativa, sino también que se han denegado sus derechos básicos, no existe en la actualidad un documento legal, como una ordenanza, que proteja los derechos de aquellos individuos que sufran de discapacidad bajo la autoridad cantonal de Tulcán. Al respecto el autor concluyó; las libertades fundamentales han sido vulneradas, según el análisis jurídico, por la falta de adhesión a los acuerdos mundiales sobre derechos

humanos, infracciones a los acuerdos mundiales sobre derechos humanos, etc., principios constitucionales u otras leyes, dado los prejuicios generalizados contra este colectivo en particular, se recomienda elaborar una ley que garantice su derecho a circular libremente, a no sufrir prejuicios y a utilizar el transporte público sin interferencias, adopción de legislación que elimine los obstáculos que impiden la correcta participación en la sociedad, aumento de las perspectivas de empleo para las personas con deficiencias.

1.3 Marco conceptual

Derechos humanos:

Rincón (2011) manifiesta que, los derechos humanos son libertades, capacidades o valores básicos que son inherentes a todo ser humano y le permiten llevar una vida digna en la comunidad en la que crece; estos derechos no dependen de ninguna ley vigente ni de aspectos como la condición, la raza o el país.

Derechos fundamentales:

Según García (2018) define que, son las partes de los derechos humanos que se garantizan y salvaguardan de alguna manera, por la legislación de un Estado; su religión se basa en cuál es su función básica o más importante en el sistema de leyes establecido por el sistema de organismos gubernamentales y establecido por el gobierno en relación a la dignidad humana.

Briceño (2022) manifiesta que, nuestra carta magna consagra derechos básicos y otorga garantías jurídicas reconocidas con el fin primordial de defenderlos; por ello, con independencia de la efectividad de su reconocimiento y protección en las normas jurídicas de una determinada sociedad, estos derechos humanos representan los ideales de la libertad y de la igualdad que todas las personas deben tener en algunos ámbitos de la vida.

Dignidad humana:

Landa (2002) define que, no solamente es un principio o valor, sino es una fuente de derechos fundamentales, esto significa que es tanto un factor clave en el funcionamiento del Estado y la sociedad, de este modo, la dignidad del ser humano se muestra a los funcionarios y a otras personas no sólo como una defensa, sino también

como un principio positivo para el libre crecimiento del hombre, por eso sólo se comprende plenamente dentro de la estructura de la teoría institucional.

Igualdad de oportunidades:

Dubet (2012) manifiesta lo siguiente, es cuando todo el mundo consiga un empleo en función de su cualificación, siendo su objetivo, no es tanto igualar las posiciones sociales como luchar contra la discriminación que se interpone en el camino del mérito; de este modo, todo el mundo puede acceder a posiciones desiguales mediante un proceso competitivo en el que personas iguales se enfrentan para acceder a posiciones sociales jerarquizadas.

Desigualdad social:

Según Díaz (2010) define que, la disparidad social, se convierta en una característica distintiva en un factor definitorio del marco social que conduce a los procesos y circunstancias de aislamiento donde se observan determinadas categorías sociales o los miembros de aquellos grupos más perjudicados por la desigualdad existente que se presencia en los tiempos.

Exclusión social:

Díaz (2010) dice que, es la marginación social lo que se vería como aquel desarrollo que ocurre debido a los cambios en la sociedad y que afecta especialmente a ciertas áreas y grupos; dado que estas áreas y grupos también experimentan un debilitamiento de los derechos que obtuvieron durante el auge del Estado del Bienestar, podemos observar cómo la discapacidad de una persona puede hacerla más propensa a la exclusión social.

La discriminación:

Eguiguren (1997) define que, la constitución puede entenderse de dos maneras: en primer lugar, como el principio rector del ordenamiento jurídico de un Estado democrático, que es un valor fundamental y una norma básica que se debe de proteger y asegurar, como segunda definición es un derecho civil subjetivo, que de la misma forma

es exigible a pesar de ser personal, que concibe a todo individuo humano el derecho a ser tratado justamente por la ley y a no estar expuesta a ningún tipo de injusticia.

Díaz (2010) manifiesta que, los prejuicios contra los individuos que sufren de discapacidad no sólo se derivan de las relaciones materiales de producción; también tienen componentes subjetivos, como los relacionados con sus propias identidades personales y los prejuicios derivados de cómo se representa a los individuos que lastimosamente tengan alguna discapacidad en la cultura.

Vivanco et al. (2021) define que, la discriminación contra las personas con deficiencias incluye cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad de alguien, la causa de la discapacidad de alguien, el efecto de la discapacidad de alguien o la percepción de la discapacidad de alguien, relacionado con la posible capacidad de esa persona para hacer valer, realizar o utilizar sus derechos humanos o libertades básicas.

Principio de igualdad:

Eguiguren (1997) manifiesta que, el derecho a la igualdad jurídica y el trato que reciben en su aplicación no significa igualdad material, tampoco impide que la gente establezca o acepte distinciones o desigualdades específicas, siempre que no sean arbitrarias o injustas, si lo fueran, serían discriminatorias, siendo obligación del Estado cumplir con este derecho sin vulnerar a la persona.

Quiñones & Rodríguez (2015) manifiesta que, la búsqueda y la adhesión a la igualdad como valor de la sociedad es esencial para el desarrollo y la sustancia del Derecho; del mismo modo que cualquier derecho fundamental tiende a alcanzar un estatus subjetivo reconocible, o una cierta esfera de preocupación para los individuos, la igualdad lo hace en este caso a través de la garantía de la equidad de trato y la siguiente prohibición de lo que es a la vez una enumeración abierta y exhaustiva de diferentes tipos de discriminación.

Derecho al trabajo:

Naciones Unidas (2022) manifiesta que, la capacidad de trabajar es un derecho básico importante para la consecución de otros derechos humanos y forma un aspecto fundamental del ser humano; poder trabajar también ayuda a las personas y a sus

familias a mantenerse con vida y, en la medida en que el empleo puede seleccionarse o aprobarse libremente, ayuda a las personas a crecer y a ganarse el respeto de sus comunidades.

Montoya (2019) manifiesta que, es evidente que una de las partes de una relación laboral es intrínsecamente más poderosa que la otra, los principios del Derecho laboral definen, no obstante, los parámetros esenciales que deben informar el desarrollo, la interpretación y la aplicación de normas de naturaleza similar.

Inclusión social:

Salazar & Jaramillo (2021) manifiesta que, la inclusión es un conjunto de acciones que intentan solucionar problemas de marginación en la esfera de la sociedad reuniendo a personas de diferentes grupos desfavorecidos, con el objetivo que puedan tener idénticos privilegios y oportunidades que las personas de grupos más favorecidos, a través de programas y políticas de estados vinculados a través de instrumentos internacionales.

Discapacidad:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), manifiesta que, “la discapacidad es un fenómeno, que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde viven” (p.1).

Vanegas & Gil (2007) manifiestan que, a la hora de definir la discapacidad se tienen en cuenta factores biológicos, sociales y culturales; los componentes culturales que conforman estas interacciones interdependientes son en sí mismos vulnerables al cambio, es mejor no ceder a las cuestiones morales que surgen si se acepta el significado de esta interpretación, según la cual la persona discapacitada queda relegada a un nivel inferior de la sociedad.

Políticas de estados:

Las políticas de Estado son las normas generales que indican al gobierno cómo actuar a largo plazo para que la población se encuentre satisfecha y el país crezca de forma saludable, a través de directrices hacia una determinada área, que sea eficaz al desarrollo y a resolver situaciones imprevistas.

Inserción laboral:

Paz & Silva (2020) definen que, los empresarios y las organizaciones gubernamentales pueden obtener una nueva perspectiva contratando a personas con discapacidad y aprendiendo a apreciar sus capacidades de gestión; también se convierten en instituciones socialmente responsables, adoptando actitudes positivas hacia las personas que tienen discapacidad y la inclusión del mismo en el ámbito laboral.



CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS, Y VARIABLES



2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

En lo que concierne a la presente investigación, esta se enfoca en la discriminación que se comete ante personas con discapacidad, puesto que estos gozan de derechos íntegros, sobre todo en el ámbito laboral al momento de un proceso de contratación o cuando ya se encuentran laborando, generándose vulneración a distintos derechos fundamentales que están amparados en diferentes normas siendo nuestra norma base el texto jurídico y político que es nuestra constitución y en los distintos convenios o tratados internacionales que han ido reformándose con el tiempo, ya que los protegen de todo tipo de situación, enmarcando que nadie debe de ser discriminado porque somos iguales ante la ley que lamentablemente no se cumplen, siendo una problemática actual.

Los derechos fundamentales surgen de teorías, de diversos autores por lo que es importante mencionarlo, una de ellas es la teoría de Kant prioriza argumentos a favor de los derechos del hombre, considerándolos derechos innatos, desde un punto supremo, más no los enumera al contrario su postura se enmarca en la libertad, y que al ser personas gozamos de los mismos y no habría necesidad de establecerlo en una lista, esta teoría ha contribuido trascendentalmente para que a toda persona se le reconozca su dignidad como un valor intrínseco, a diferencia de lo que se establece en la Declaración Universal respecto a los derechos humanos que, en su respectivo artículo primero hace énfasis que desde el nacimiento gozamos de derechos, por lo cual se debe respetar la dignidad, esto los hace libres e iguales ante la ley y la sociedad, es a partir de los textos internacionales que se reconoce los derechos de las personas, así es como considera a la dignidad humana como el pilar fundamental para la protección de la persona (Iracheta, 2021).

El concepto de no discriminación se basa en la igualdad como principio y se ha desarrollado históricamente a través de una serie de acuerdos internacionales que conforman el sistema mundial e interamericano; en estos pactos se identifica a las poblaciones más vulnerables; el trato desigual de las personas que pertenecen a

determinadas comunidades o grupos sociales que suelen ser infravalorados o excluidos se reconoce en la segunda sección de la declaración, que enumera entre muchos factores, la discriminación puede deberse a factores como la edad, el sexo y la discapacidad (Esparza, 2019).

Así mismo, los llamados derechos de segunda generación, surgen por el reclamo del pueblo hacia el estado, mediante la aplicación de políticas económicas, sociales, y culturales que mejoraron la vida de las personas, por parte del Estado a sus derechos fundamentado por los principios de igualdad, calidad y universalidad, cuando se ponen en práctica, garantizan que no se tolere ninguna forma de discriminación, se elimine la injusticia social y que todos reciban el mismo trato, para que todo individuo pueda gozar de una equidad de oportunidades y gocen de la misma protección para desarrollar todo su potencial, de esa forma surge el derecho a un trabajo digno, libre, adecuado y a una remuneración vital (Cabrera et al., 2020).

En la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2021) afirma en uno de sus pronunciamientos jurisprudenciales declarando responsable al país de Ecuador, respecto de Luis Eduardo que es una persona con discapacidad mental, en los cuales el centro psiquiátrico no tuvo los cuidados necesarios, por ello Luis Eduardo, logró escaparse de dicho centro psiquiátrico, y se interpuso la denuncia por la desaparición por parte de la madre, pero se ordenó el archivo de su causa, en el que la Corte dio una consideración general respecto al caso, comentando que efectivamente se sabía de las condiciones de Luis Eduardo, sin embargo no fueron suficientes las diligencias que realizaron las autoridades. En uno de los puntos la corte argumentó que existe un avance en el progreso normativo internacional e interamericano acerca de la salvaguarda y protección a sus derechos, dicho esto la respuesta que dio la convención fue favorable a Luis Eduardo porque prohíbe cualquier acto de discriminación que vulnere el derecho a la igualdad y de su integridad, ante acciones discriminatorias, llegando a determinar que no se brindó la ayuda oportuna por parte de las autoridades tanto particular como estatal, ante ello se concluyó que ninguna decisión puede vulnerar o disminuir la atención requerida de estas personas por el solo hecho de su discapacidad, porque existe la

Convención Interamericana acerca de eliminar las prácticas discriminatorias en todas sus formas que se cometan contra estas personas.

Agregando a lo anterior, el tribunal destacó la relevancia, el valor acerca de la accesibilidad y la necesidad de que los Estados presten servicios sanitarios que puedan ayudar a prevenir y mitigar la aparición de la discapacidad; la Corte dictaminó en este caso que el Estado de Ecuador tiene la responsabilidad legal de proporcionar un compromiso favorable a estas personas y de tomar medidas para prevenir la discapacidad; Guachalá Chimbo demostró ser especialmente vulnerable debido a la gravedad de su enfermedad y a las terribles circunstancias económicas de su familia; y la falta de oportunidades de medicamentos para la epilepsia por el riesgo de discapacidad permanente. En consecuencia, la Corte determinó que la distribución gratuita de los medicamentos ordenados para la atención médica del señor Guachalá Chimbo era necesaria a la luz de la mayor protección de su derecho a la salud (CIDH, 2021).

Por otra parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con arduo trabajo realizó una observación respecto al artículo 27 para aclarar las responsabilidades de los países que conformaban el convenio, porque el derecho al trabajo, no es un simple derecho, sino es un derecho primordial amparado en los derechos de segunda generación a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acerca de las preocupaciones de la convención fue el capacitismo, que es un modelo basado en los estrictos estándares de apariencia que genera prejuicio, desigualdad y discriminación en las personas con discapacidad, que enfrentan obstáculos cuando intentan acceder y ejercer en el mercado laboral, las desventajas son las altas tasas de desempleo, criterios más bajos en las condiciones de los contratos, inaccesibilidad del entorno laboral, menor probabilidad de ser nombradas para puestos directivos, y salarios más bajos que los hacen vulnerables (Naciones Unidas, 2022).

Ante ello, se resalta en una de las jurisprudencias de la corte, que toda persona que tiene discapacidad mental es titular de derechos, que emanan los textos internacionales, una de ellas es la que hace mención a la desaparición de todo acto

discriminatorio como lo mencionamos, porque no solo es por sus condiciones que son discriminados, sino que se vincula por las barreras sociales en cualquier espacio en el que se encuentran, y es donde el estado debe actuar, porque es una obligación que busca garantizar y promover las prácticas de inclusión social, y sobre todo admitir medidas con carácter de urgencia por parte de los órganos legislativos sobre medidas laborales y las necesarias que promuevan su incorporación en la sociedad y decirle no a las limitaciones sociales (CIDH, 2021).

Acotando a lo siguiente, en Colombia se comprendía a las personas que sufren de discapacidad desde un punto médico por padecer de alguna enfermedad, luego de adoptarse la convención de personas con discapacidad, fue entendida como un modelo social para distinguir cuáles son las barreras que frenan su desarrollo en su entorno, es por las interacciones sociales, los estigmas, barreras actitudinales, que impiden su inclusión, siendo las mujeres con discapacidad quienes enfrentan un mayor número de exclusión social y violencia, siendo común no ser tratadas con igualdad de condiciones en el aspecto laboral produciéndose las relaciones laborales discriminatorias, por ello que es importante identificar los deberes de aquellos estados que son partes de la convención, siendo uno de ellos Colombia (Guerrero, 2022).

En ese mismo contexto en Chile la Ley N.º 21.015 trata de incentivar la inserción de personas que sufren de discapacidad, la cual fue promulgada en el año 2017, tratando el primer punto de valorar las competencias basándose en los logros que puedan tener en la sociedad y sus capacidades que tienen al desarrollar sus actividades, de las personas que sufren de discapacidad, detectando sus desventajas para conocer en qué área necesitan la capacitación, y el segundo punto menciona que independientemente de su edad, estas personas pueden firmar contratos de aprendizaje, siendo esta ley que se da en Chile la que promueve e impulsa la integración laboral para que puedan solventar sus necesidades y triunfar en la vida, frente a la adaptación del entorno desde el punto de los derechos fundamentales, asimismo pretende buscar nuevas maneras de responder a la diversidad de situaciones que afrontan en la sociedad, esto es causado por grupos que fomentan actos discriminatorios, vulnerando su derecho y principio fundamental a la igualdad, sin distinción, exclusión o limitación (Bernal et al., 2021).

A manera nacional, una gran parte de la población con discapacidad se enfrenta a diario a diversas formas de exclusión y discriminación, como las barreras educativas, la falta de oportunidades de empleo, la inaccesibilidad del transporte que produce precariedad y pobreza en estas personas, vulnerándose sus derechos fundamentales de igualdad y libertad, siendo el cuarto grupo de personas más discriminado según la encuesta realizada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, manifestó de un grupo de tres personas, uno ha experimentado discriminación en su centro de labores, 15% y 14%, respectivamente, en el sector privado y público, y por ello la Defensoría sigue un mecanismo Independiente de promoción, es decir promover de distintas formas y medios su salvaguarda y además supervisar la correcta aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas que sufran de Discapacidad que el estado peruano viene monitoreando a nivel educativo, los servicios que brindan atención sobre su salud mental, eso es en caso la persona tenga alguna carencia o enfermedad intelectual el establecimiento de una pensión no contributiva para aquellos individuos que padecen de una discapacidad severa y sus respectivas medidas de seguridad (Defensoría del Pueblo, 2021).

Según la experiencia, existen distintos tipos de discapacidades, en los cuales muchos de ellos o gran parte utilizan sillas de ruedas, sea por motivo congénito o por motivo de accidentes que hayan sufrido, también están los que sufren de discapacidad intelectual, puestos que son los más difíciles de tratar, en donde se requiere medidas requeridas específicas para que se pueda llevar a cabo su cuidado, también las discapacidades en los sordomudos, es por ello que existen diversas normas que incentivan a su protección sin embargo, no son suficientes para que frene la desigualdad.

Agregando a lo anterior la Ley N.º 29973, que está relacionada con las personas que padecen o tienen discapacidad, ha sido materia de diversos análisis para visualizar en que lugares se cumple, de ello se puede concluir que Lima es el departamento con mayor proporción de empleadores cumplidores de la ley, no obstante, y a pesar que existe una disparidad con otras naciones y regiones, los resultados de 33 empleadores no es muy alentador, dado que en el conjunto de la región hay miles de empleadores más. Por el contrario, los indicadores de las demás regiones, excluyendo Cusco, señalan

que sólo entre uno y cinco empleadores cumplen con la ley; estos indicadores demuestran que la efectividad del control en cada región es una barrera importante para que así se dé cumplimiento a las normas, como consecuencia, la empleabilidad de las personas que sufren de discapacidad en cada empresa pública o privada del Perú (Conadis, 2021).

A modo personal, puedo decir que es un tema ignorado en el país pese a su gran importancia, porque todos somos iguales y todas las personas merecemos respeto por nuestros derechos y por nuestra dignidad; el gobierno debe asegurarles una vida digna en el que no se permita la discriminación, por parte de personas que se encuentran en su centro de trabajo porque se estaría transgrediendo el acceso o posibilidad de conseguir uno o durar en él, es de gran importancia, nadie puede ser discriminado y menos las personas en situaciones de discapacidad, por lo que las políticas del estado deberá dirigir sus esfuerzos a crear un país en igualdad de oportunidades.

En la actualidad existe la llamada cuota de empleo, pero se limita su acceso en el ámbito laboral a un 77% vulnerando sus derechos humanos. En respuesta, el gobierno peruano y la ONU proyectaron el Programa Conjunto sobre Empleo y Discapacidad, centrado en el género, para ayudarlos a encontrar un empleo remunerado y aumentar la concientización pública sobre sus capacidades a través de diversas iniciativas gubernamentales, se ha avanzado considerablemente hacia su plena participación en la sociedad, con apoyo del Conadis, el Ministerio de la Mujer y el Ministerio de Trabajo, a través de la Política de integración Social, la Ley N.º 29973 también busca concientizar a la población para tener conocimiento y no transgredir los mismos, así mismo se hace mención de la modificación de artículos del Código Civil que fue con el motivo de que se pueda contribuir a asegurar el libre acceso a la justicia ante situaciones que se consideren desfavorables hacia estas personas, sin dejar de mencionar que hasta el día de hoy siguen surgiendo nuevos proyectos (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Las fiscalizaciones son de suma importancia en nuestro país, en los centros laborales siempre existe ello, pero cuando nos referimos a la fiscalización especial con

respecto a la cuota de empleo que está descrito de manera inequívoca y concreta, en el artículo 49 de la Ley N.º 29973 en el que se establece que no debe ser menos del 5% del personal requerido en las empresas por parte del estado, a diferencia de las empresas privadas es un 3% que se deben contratar en cual no debe ser inferior a ese número, sin embargo, se incumple como vimos en el texto citado anterior, es donde entra la fiscalización en donde se tiene primero que revisar la información que fue remitida el Conadis, y contabilizan a todas las personas que laboran en especial a las personas que sufren de discapacidad es así que durante el año 2021, remite que el Ministerio de Trabajo, es que más cumple con la cuota de empleo con un 4,83%, seguido a esto en la municipalidad del distrito de Santa Anita da como resultado que la cuota de empleo se cumple en un 0,92%, de los cuales hay más trabajadores hombres que mujeres, siendo entonces las mujeres más vulnerables al momento de la contratación laboral (Dirección de Fiscalización y Sanciones, 2021).

Agregando a lo anterior el Conadis, y uno de sus organismos que sanciona después de una fiscalización, es una dirección importante, que tiene como mandato fijar si se cumple con proteger a las personas que tienen condición especial, sea física, intelectual pero en el ámbito laboral informó durante el año 2022, que un 5%, ha cumplido con la cuota laboral estos resultados fue de 7 empresas que son públicas, afirmándose que las entidades no fomentan el ingreso de estas personas en las diferentes áreas de cada centro, porque fueron 118 y ni la mitad de ellas cumplen con la cuota de empleo esto surgió en gobiernos municipales y regionales, siendo así que aproximadamente 246 de personas con discapacidad fueron contratados durante el 2022 (Dirección de Fiscalización y Sanciones, 2021).

En los resultados que se estableció durante el año 2022, que era un año en el que aún se vivía la pandemia del Covid-19, se realiza estudios en las diversas instituciones que sí han llegado a cumplir con la cuota de empleo son mayormente municipalidades regionales en Lima con la Municipalidad de Independencia, con un 6.51%, con la Municipalidad Provincial de Piura, con un 5.34%; en Tumbes con la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar con un 6.55% , el Gobierno Regional de Loreto con un

5.15%, Gobierno Regional de Piura, con el 5.05%, Gobierno Regional de Pasco, con el 5.14%; quienes fueron los que cumplieron con lo mencionado (Conadis, 2023).

Por consiguiente, los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dependen del crecimiento de las variables estructurales que componen cada sociedad para que sus mecanismos de inclusión laboral sean exitosos; sin embargo, estas iniciativas no cuentan con procesos inmediatos que intenten remediar las deficiencias estructurales. Por lo tanto, para promover la integración y el desarrollo laboral de los individuos que sufren de discapacidad, son fundamentales los métodos de intervención dirigidos a las diversas autoridades estatales que garanticen la corrección focalizada de las deficiencias estructurales (Conadis, 2021).

Es así que podemos visualizar que distintos ministerios contratan personas en estas condiciones sin embargo, no se cumple lo establecido en las normas, surgen programas pero no hay firmeza en poder capacitar a los trabajadores de las empresas, una pequeña labor de apoyo y empatía sobre todo a sus hermanos peruanos, que necesitan un empleo en el que puedan beneficiarse y así seguir progresando en la vida, porque no todo proceso para contratar personas tiene que denigrar sus acciones, puestos que tienen otros tipos de capacidades que puedan cooperar en la empresa. Definitivamente, las municipalidades si cumplen con lo mencionado, pero son muy pocos los que apoyan a las personas con condiciones especiales, por ello es que hoy en día los porcentajes no son altos en el sentido de cumplimiento porque falta aún más políticas de estado que puedan ser un soporte en la sociedad a través de cooperación y solidaridad. Por lo tanto, de los datos finales proporcionados se evidencian que existe un alto nivel de discriminación laboral en estas personas al momento de buscar un empleo, existiendo diversas causas que impiden su desenvolvimiento, así mismo falta apoyo por parte de las empresas al no contratar sus servicios, existiendo vulneración a sus derechos que no permite que las políticas de inclusión social cumplan su papel establecido, por ello en la municipalidad distrital de Santa Anita, existen personas con condiciones especiales, que no se sienten protegidos, y que sus derechos otorgados no están siendo respetados, por lo que esta investigación es importante para conocer la situación real de estas personas, la libertad y la igualdad puedan ejercerse y respetarse.

2.1.2 Antecedentes teóricos

Para definir algunos antecedentes teóricos relacionados al tema de investigación tenemos que saber que es una persona que sufre discapacidad, que es el derecho a la no discriminación, también que es una contratación laboral, son puntos importantes en nuestro estudio, sobre todo porque se requiere conocer un poco más sobre estos puntos.

Para empezar, los derechos de las personas son universales, están interconectados y vinculados entre sí, y el Estado es responsable de proteger estos derechos y garantizar que sean tratados de forma justa, en todas las facetas de la empresa y la cultura; donde sus derechos y libertades están salvaguardados por una combinación de instituciones culturales, políticas y económicas que garantizan que recibirán un trato justo y equitativo (Cabrera et al., 2020).

Sobre la discriminación, en un sentido moral, es la realización de acciones que atentan contra la dignidad, por las sociedades a través de sus opiniones prejuiciosas que corresponderían exactamente a las agrupaciones sospechosas generalmente enunciadas en las cláusulas específicas de discriminación, que son la edad, raza, etc., la idea de discriminación se configuró para incluir el requisito del prejuicio (Esparza, 2019).

La discriminación, por su propia definición, es el acto de tratar o manipular a otro individuo o sociedad como si fueran a la vez diferentes y menos que uno mismo. El discriminador debe tener una posición social privilegiada para tomar tal determinación o emprender tal acción. Material o metafóricamente, dicha posición se basa en una premisa que permite la desigualdad (Chavez & Molina, 2018).

Respecto a las personas con discapacidad podemos decir que estos surgieron de distintos modelos, entre ellos tenemos, el médico y el social, en el cual fueron actualizándose. Los modelos de las personas con discapacidad son varios, Padilla (2010) indica que es la vinculación entre una persona y su ambiente lo que da origen al concepto de discapacidad, ya que pone de manifiesto las limitaciones o desventajas a las que se enfrenta esa persona en ese entorno y, por extensión, define la condición de deficiente del individual.

Lo mencionado por el autor, en el párrafo anterior menciona que después apareció el modelo biopsicosocial que buscó unir a dos enfoques primarios estos son el modelo médico y el modelo social, y tiene gran importancia en las normas desde ámbito nacional ya que estas adoptan los instrumentos internacionales que han ido reconociendo los derechos de los individuos que sufren de discapacidad (Padilla, 2010).

Haciendo referencia a lo mencionado, si se requiere un modelo que mejore las limitaciones que estas personas tienen en la sociedad, porque si no se estaría transgrediendo de varias formas los derechos de personas especiales, que ante los demás no tienen las condiciones necesarias, pero es una idea equivocada, y es lamentable que existiendo varios instrumentos internacionales que reconocen desde hace tiempo el derecho de los individuos que sufren de discapacidad se enfrenta a importantes barreras para incorporarse a la población activa, de todas formas el derecho al trabajo es una fuente de vida para la sociedad y la persona individual sin embargo, existe dificultad y limitaciones en los procesos de contratación laboral.

2.1.3 Definición del problema

Como problema general se plantea:

¿De qué forma se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 a 2023?

Como problemas específicos se planteó:

- ¿De qué manera la vulneración de derechos fundamentales incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019 a 2023?
- ¿De qué manera los derechos laborales inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019 a 2023?

2.2 Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad

Esta investigación tiene por finalidad determinar como la discriminación vulnera el proceso de contratación laboral de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.

2.2.2. Objetivo general y específicos

Interpretar cómo se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.

Como objetivos específicos se planteó

- Interpretar la vulneración de derechos fundamentales que incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.
- Interpretar los derechos laborales que inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.

2.2.3 Delimitación del estudio

Todo estudio debe tener unos límites geográficos y cronológicos claros para que los investigadores puedan concentrarse en el tema del estudio en su entorno adecuado.

La presente investigación tiene una investigación espacial, en el distrito de Santa Anita, respecto a las personas con discapacidad que laboran en la Municipalidad del distrito mencionado, y con una delimitación temporal durante los años 2019 a 2023, según el objetivo del estudio.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

El presente estudio contiene una justificación teórica porque analizó las teorías en relación al tema de estudio, entre ellos sobre las personas con discapacidad y la no discriminación, especificándose cada una de ellas, del cual se explica de forma resumida la importancia del mismo, también las bases teóricas que nutren este trabajo, sobre todo que leyes protegen a las personas discapacitadas, remontándonos a la historia, esto contribuye tanto a las áreas de los Derechos Fundamentales, Derecho Constitucional y Derechos Laboral, se aporta a través de diversos conceptos que es la discriminación, siendo importante explicar el tema de investigación desde un enfoque de derechos amparado por leyes internacionales.

Desde un ámbito internacional como fue que el concepto de discapacidad fue variando con el pasar de los años a través de los diferentes tratados internacionales, dando como ejemplos opiniones de la CIDH, así mismo a través de resultados de artículos y periódicos electrónicos estadísticas actuales para conocer si las contrataciones de cuota de empleo se cumplen. Por el cual aportará nuevos conocimientos a los estudiantes respecto a estos temas, que apoyarán a trabajos futuros en el campo del derecho que incentiven al respeto y al amparo de sus privilegios, así como también el reconocimiento de estos, porque aun existiendo normas no se cumplen, motivando a la inclusión en el ámbito laboral ante cualquier tipo de discriminación que pueda ocurrir, contribuirá para que los futuros estudiantes que tengan interés en el derecho fundamental o derecho laboral puedan acrecentar sus conocimientos.

Por otro lado, mi interés por estas ramas me llevó a concretar este tema de estudio, actualmente la realidad refleja a través de las distintas fuentes cuanto es que se vulnera los derechos de las personas con discapacidad, sobre todo la discriminación que aún persiste, además el derecho laboral es una de las ramas, que busca la defensa de estas personas ante cualquier arbitrariedad en un empleo.

Justificación Práctica

El presente estudio contiene una justificación práctica que va a generar aportes ante los problemas de discriminación que se han suscitado durante años a estas personas al no poder conseguir un empleo, o que en sus centros de labores, se sientan denigrados, por eso este trabajo se refiere tanto para los que buscan empleo como para los que tienen trabajo sin respetarse sus derechos fundamentales, que afecta en gran medida a estas personas, siendo de gran aporte para coadyuvar a su protección, en el ámbito social, laboral y político, asimismo incentivar al estado a que promueva programas que puedan de alguna forma hacer campañas o más capacitaciones internas en cada empresa para conocer cómo es que se puede apoyar o ayudar a las personas con discapacidad puesto que hay diferentes tipos de discapacidad en la sociedad, sea intelectual, física, etc.

Esto servirá a futuro para dar ideas en cada ámbito en el que nos encontremos sea en el trabajo, en la familia, en un centro comercial porque a diario estas personas necesitan de apoyo, sobre todo para la discriminación y la desigualdad social que solo genera barreras en un país dando, como consecuencia el no crecimiento y desarrollo de un bien común, porque se debe respetar ante todo el principio fundamental de la dignidad humana.

Justificación Metodológica

El presente estudio se justifica metodológicamente porque a través del enfoque cualitativo, nivel, métodos que va a servir a otros trabajos de investigación y tesis que tengan interés en este tema sobre la integración laboral de los discapacitados para que no sean discriminados en su centro de labores o en el proceso de contratación sea público o privado, es necesario porque se analizará las respuestas que los expertos entrevistados darán sobre el tema materia de investigación, generando referencia para que también sean utilizados en artículos, revistas, por ello es que el trabajo será de gran aporte a los estudiantes de derecho que realizan su tesis sobre el derecho laboral o sobre los derechos fundamentales que es en lo que está enfocado.

2.3. Hipótesis y categorías

2.3.1 Supuestos teóricos

Los supuestos categóricos son distintos a los llamados imperativos hipotéticos o también dicho hipótesis, porque, lo que nos exige actuar de una determinada manera o abstenernos de hacerlo independientemente de nuestras creencias, preferencias u otras circunstancias.

2.3.2 Hipótesis principal y especificaciones

Como supuesto general se tiene:

Se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.

Específicos

- La vulneración de derechos fundamentales incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.
- Los derechos laborales inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.

2.3.3 Categorías

Las categorías de mi presente investigación son dos, las cuales conceptualizan mi investigación de forma clara, a la vez están tienen subcategorías relacionado al estudio en general que ayudaron a establecer las preguntas de mi trabajo, son las siguientes:

Tabla 1

Proceso de subcategorización de las categorías

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	<ul style="list-style-type: none">- Vulneración al principio de Igualdad- Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none">- Derechos laborales- Igualdad de oportunidades



The logo of the Universidad Inca Garcilaso de la Vega is a shield-shaped emblem with a decorative border. It features the text "INCA GARCILASO" at the top, "UNIVERSIDAD" on the left, and "DE LA VEGA" on the right. The central part of the shield contains a stylized figure of a person. At the bottom of the shield, the year "1964" is inscribed.

**CAPÍTULO III:
MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS**

3.1. Población y muestra

La población es el grupo de personas u organizaciones que se va a analizar; este grupo también se conoce como unidad de análisis.

Pérez et al. (2020) explican, la muestra es el subconjunto y por lo tanto son segmentos más pequeños de una población más amplia que se seleccionan con el propósito de analizar y extraer información relevante; estos grupos son representaciones estadísticamente significativas del conjunto de la población.

Para dejar en claro, que la población en este tipo de investigación no es factible, puesto que tiene un enfoque cualitativo, tiene un escenario de estudio, y los sujetos participantes que serán los entrevistados especialistas en la materia de acuerdo con el tema de investigación.

Escenario de estudio:

El escenario de estudio ha tenido lugar a la jurisdicción de Lima Este en el distrito de Santa Anita.

Sujetos de estudio:

En esta investigación los sujetos de estudio se indica que son 4 especialistas en la materia de Derecho Laboral (3) y Derecho Constitucional (1), que tienen conocimiento en el tema materia de investigación.

3.2. Enfoque y Diseño a utilizar en el estudio

Tipo:

Behar (2008) se refiere a a investigación básica o pura también se conoce como estudio teórico, investigación dogmática, o fundamental se distingue por empezar y terminar dentro de un marco teórico; el objetivo es desarrollar nuevas teorías o revisar las actuales para avanzar en la comprensión científica o filosófica; y no se hace ninguna diferencia entre consideraciones teóricas y prácticas.

Enfoque:

En enfoque de la investigación es cualitativo, en ese sentido, Hernández et al. (2014) se refiere que el objetivo de la investigación cualitativa es profundizar en un fenómeno examinándolo a través de los ojos de un participante en el entorno natural y en relación con su ambiente; esto incluye investigar cómo diferentes personas ven y dan sentido al mundo que les rodea.

Diseño:

No experimental

Las variables de esta investigación no se manipularon en modo alguno, por lo que se trata de un diseño no experimental. Según Behar (2008) sin interferir en el curso de los acontecimientos, el investigador registra estas observaciones, en este diseño, se pretende informar sobre los acontecimientos tal y como ocurren realmente y, a continuación, aplicarles un procedimiento cognitivo para argumentar a favor de una determinada línea de actuación.

Teoría fundamentada

Hernández (2014) manifiesta que, cuando se realiza una investigación cualitativa mediante entrevistas, el diseño de la teoría fundamentada puede ser una opción metodológica muy exhaustiva y atractiva; que supone, entre otras cosas, construir una teoría sobre un tema u objeto de investigación desde cero, es decir, sin nociones preconcebidas ni ideas a priori. Para ello, la teoría fundamentada emplea el muestreo teórico para seleccionar a los entrevistados, la saturación teórica para limitar el tamaño de la muestra y la codificación teórica para analizar los datos recopilados.

3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Entrevista, y análisis documental

Así mismo he utilizado libros electrónicos, publicaciones periódicas y artículos para recopilar datos, junto con otras fuentes que han sido valiosas en mi investigación.

Entrevista

Con el fin de profundizar en el tema general del estudio, se realiza la entrevista como uno de los principales métodos de recopilación de datos, a especialistas del tema central, mediante una interacción entre el entrevistador y el entrevistado a fin de indagar sobre el mismo.

Instrumentos

Guía de pregunta estructurada, también conocidas como técnicas, se emplean en nuestro estudio porque nos permiten formular preguntas exhaustivas y centradas en el tema en cuestión.

Además de los procedimientos y técnicas utilizados para recopilar información y datos, el propio investigador funciona como instrumento, ya que es él quien realizará las entrevistas y observará los fenómenos de interés.

3.4. Ética de la investigación

El presente trabajo ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, siguiendo los manuales acerca de la estructura y guía respectivas de la elaboración de la tesis y respetando las normas Apa 7 edición según el tipo de cita y la bibliografía pertinente. El gestor utilizado es Word, así mismo el porcentaje del turnitin es aceptable según los requerimientos de la universidad. Además, se respeta el derecho de propiedad intelectual en cuanto al derecho de autor.

3.5. Procesamiento de datos

Respecto al procesamiento de datos, del presente estudio, se da mediante la misma recolección de información a través de la guía de entrevistas que se remite a

cada entrevistado, que son expertos en la materia indicada, quienes serán la muestra del estudio es las especialidades de Derecho Laboral o Constitucional, y con ello procesarlo mediante una “matriz de triangulación” mediante la interpretación en el resultado.

Variable, categoría y categorización

Respecto a este punto se indica la matriz de las categorías respecto al tema de investigación que es, la no discriminación en los procesos de contratos laboral de las personas con discapacidad, indicando su definición y las subcategorías establecidas.

Al ser un estudio cualitativo se planteó las siguientes categorías

Categoría 1: Derecho a la no discriminación

Categoría 2: Personas con discapacidad

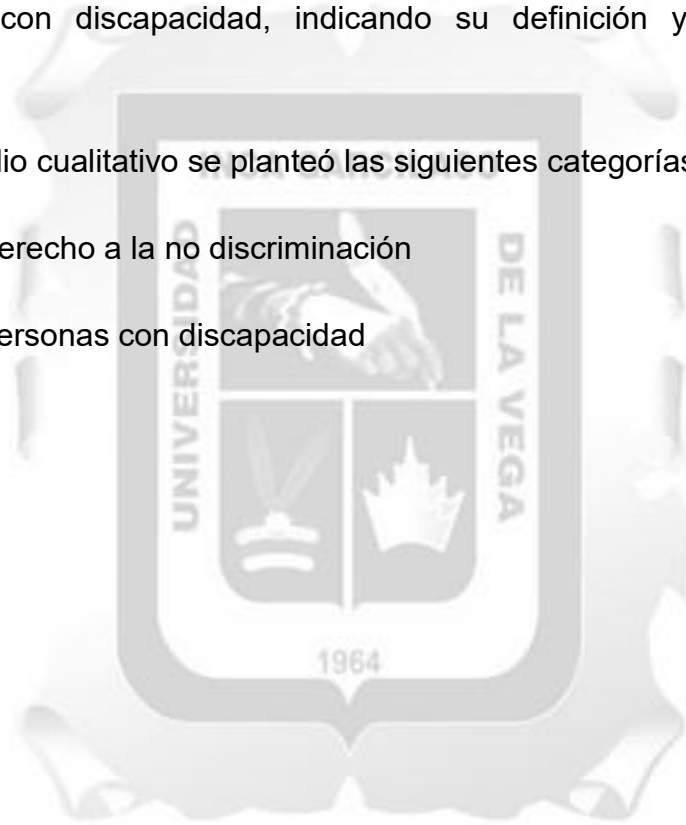


Tabla 2

Matriz de categorización de la categoría 1

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Códigos	Ítems	Preguntas
C1: Derecho a no ser discriminado	La discriminación es el trato perjudicial que recibe un grupo de personas por parte de otro, ya sea intencionadamente o no, por su pertenencia a una clase protegida debido a un rasgo percibido o real que les sitúa en desventaja.	Las personas discapacitadas sufren discriminación si se les trata de forma diferente, se les deniega el acceso o se les estigmatiza de cualquier otra forma a causa de su deficiencia, vulnerándose sus derechos fundamentales, sobre todo en las contrataciones laborales.	Discriminado		1	En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?
			Vulneración al principio de igualdad	Constitución Política del Perú	2	En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?
				Igualdad	3	¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?
				Desigualdad	1	¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?
			Exclusión social		2	¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales, son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?
				Políticas Públicas		

Tabla 3

Matriz de categorización de la categoría 2

Variable o categoría	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategorías	Códigos	Ítems	Preguntas
C2: Personas con discapacidad	“La discapacidad es un fenómeno, que refleja una relación estrecha y al limite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde viven” (OMS).	Las personas con discapacidad tienen derecho a la inclusión laboral, por el cual los empresarios y las organizaciones gubernamentales pueden obtener una nueva perspectiva contratando a personas con discapacidad. adoptando actitudes positivas.	Derechos laborales	Inserción laboral	1	¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento la inserción laboral?
				Ley N 29973	2	El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 “Ley General de la persona con discapacidad”?
				Participación	1	¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?
			Igualdad de oportunidades	trabajo	2	¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?
				ámbito laboral	3	¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?



CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

En lo que concierne a los resultados se realiza la matriz de triangulación en base a las respuestas de los especialistas elegidos para la entrevista, que tienen conocimiento del tema “El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2019-2023”, señalando cada respuesta en las tablas respectivas y las coincidencias y discrepancias que se desarrolla. De forma siguiente se interpretará cada una de la matriz de triangulación como resultado.

Tabla 4

Matriz de triangulación N.º1

Entrevistados	1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	El derecho a no ser discriminado está vinculado con el hecho de que las personas no deben ser objeto de algún tratamiento diferenciado, sin que medie alguna justificación razonable y proporcional.
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	Como el derecho a no ser víctima de un trato diferenciado que resulta arbitrario para dos personas en situaciones iguales.
Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte	Es el derecho que tiene toda persona a no ser juzgado por factores externos o irrelevantes para determinada situación. Así, por ejemplo, si se trata del acceso a un puesto de trabajo, no deberán analizarse factores como color de piel, apellidos similares. También incluye el derecho de toda persona no recibir trato diferenciado perjudicial bajo ninguna circunstancia, en base a factores como raza, piel, orientación sexual, nacionalidad, etc.
Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	El derecho a no ser discriminado consiste en no ser sujeto de un trato diferenciado en base a motivos prohibidos y que no se encuentre justificado por un fin legítimo consagrado en la Constitución.

	<p>La justificación debe superar el test de proporcionalidad para que se convierta en una intervención válida en el derecho fundamental. Esto es, una medida que esté destinada a brindar un trato dispar debe contener: i) un fin constitucionalmente legítimo, ii) ser una medida idónea, iii) necesaria y, iv) razonable. De lo contrario, nos encontraremos frente a un supuesto de vulneración o violación del derecho que se pretende proteger.</p>
Coincidencias	<p>El primero, el segundo y el cuarto entrevistado coinciden en decir que el derecho a no ser discriminado significa no recibir un trato diferenciado si no existen razones justificables para el mismo.</p>
Discrepancias	<p>El tercer entrevistado discrepa en parte del primero, del segundo y cuarto entrevistado, por el derecho a no ser discriminado va más allá de no recibir un trato diferenciado, porque existen factores que la constitución establece.</p>

Tabla 5

Matriz de triangulación N.º2

Entrevistados	2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?
<p>Entrevistado 1 Dante Botton Girón</p>	<p>La Constitución reconoce, aunque no de manera expresa, el derecho a no ser discriminado a todas aquellas personas con discapacidad. Ello estaría relacionado con el mismo principio/derecho a la dignidad, al ser inherente a cualquier persona.</p>
<p>Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso</p>	<p>El derecho a un trato igualitario sin discriminación y que el Estado realice todos los ajustes razonables necesarios para que puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.</p>

Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte Fuentes	Reconoce el derecho a no ser discriminado, a gozar de los mismos derechos que goza cualquier peruano y a recibir del estado la protección especial en atención a su condición.
Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	Introduce: (i) el derecho a la igualdad; y (ii) el derecho a la no discriminación. Ello en tanto es necesario el desarrollo de acciones afirmativas orientadas a generar una igualdad de trato, así como de oportunidades para las personas con discapacidad.
Coincidencias	El segundo, el tercero y el cuarto entrevistado coinciden en que la constitución reconoce a las personas con discapacidad el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, siendo el Estado quien toma las acciones necesarias para generar una condición de igualdad a fin de proteger los derechos.
Discrepancias	El primer entrevistado discrepa del segundo, el tercero y el cuarto entrevistado al decir que se reconoce en la constitución a las personas con discapacidad el derecho a no ser discriminado, pero no se establece de forma expresa, sino por el contrario todo es en base a la protección de la dignidad.

Tabla 6

Matriz de triangulación N.º3

Entrevistados	3. ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	La realidad es que depende de las empresas o entidades con las que se contrate. No obstante, se puede decir que no se llegaría a vulnerar el principio de igualdad, siempre y cuando no se establezcan criterios

diferenciadores en base a la discapacidad de la persona que desea laborar.

Entrevistado 2

Raúl Feijóo Cambiaso

No, las personas con discapacidad son titulares del derecho al trabajo, por lo que no deben presentarse barreras para su acceso al trabajo que resulten arbitrarias.

Entrevistado 3

Mauricio Ramiro Almonte Fuentes

Legalmente la ley de persona con discapacidad establece una discriminación positiva a favor de las personas de discapacidad, pues obliga a las empresas privadas de más de 50 trabajadores a contratar un 3% de trabajadores discapacitados. En el caso del estado, esta cuota obligatoria es del 5%. Este “trato diferenciado favorable” se considera como discriminación positiva y es buena y necesaria; y permite favorecer a este grupo de personas que afrontan la vida con más dificultades que otras personas. En la práctica esta norma no se viene cumpliendo porque las empresas solicitan CVs de personas discapacitadas la bolsa de trabajo del MTPE y éste responde señalando que no existen personas que cumplan con el perfil requerido para el puesto de trabajo. Esto significa que los trabajadores con discapacidad no se encuentran debidamente capacitados, y por eso vemos a la mayoría de estas personas en puestos poco calificados y con pocas posibilidades de ascensos en la línea de carrera.

Entrevistado 4

Elías Munayco Chávez

No en sí mismo, ya que el ordenamiento jurídico peruano cautela que las personas con discapacidad no solo gocen de oportunidades para el acceso al empleo, sino también la implementación de ajustes razonables para el adecuado desempeño de sus labores. De la misma forma, se cuenta con una regulación que protege

el derecho a la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad mediante la figura del despido nulo.

A la par de un sistema normativo que busca una protección especial de las personas con discapacidad, tenemos mecanismos de acción que se pueden implementar frente a situaciones que se consideren vulneraciones del derecho constitucional, como ocurre con la participación de la autoridad inspectiva de trabajo o, las diversas acciones judiciales disponibles.

Coincidencias

El segundo entrevistado con el cuarto coincide en que no se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales hacia las personas con discapacidad, porque no deben presentarse barreras que resulten arbitrarias en cuanto al acceso al trabajo, además que la ley establece los ajustes razonables que deben tener los empleadores para el normal desempeño de las labores de estas personas.

Discrepancias

El primero y el tercer entrevistado discrepan del segundo y el cuarto entrevistado, al decir que en parte se vulnera el principio de igualdad al existir criterios diferenciadores por parte de algunas empresas, también se concibe a la ley de las personas con discapacidad como discriminación positiva, que si bien es cierto favorece a estas personas, pero no se encuentran debidamente capacitadas, por tal motivo los puestos que se les asigna son de calificación baja y tienen menos ascensos a líneas de carreras.

Tabla 7

Matriz de triangulación N.º 4

Entrevistados	4. ¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	Considero que existen mayores limitaciones en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad, pues los puestos de trabajo son reducidos. Lo cual, se podría traducir en una especie de desigualdad al acceso al trabajo, por sus condiciones.
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	Sí, pues existen muchos prejuicios sobre sus habilidades laborales que generan barreras que impiden su acceso al trabajo. Asimismo, reciben en los procesos de contratación laboral un trato que los minimiza ante la falta de conocimiento de los empleadores.
Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte Fuentes	A nivel legal, las personas con discapacidad tienen incluso beneficios para la contratación por ejemplo en el sector público para cargos que requieren concurso público, pues dependiendo de la discapacidad que posean se le otorgan puntos adicionales o un porcentaje adicional en el conteo final. Sin embargo, estos beneficios no alcanzan a las personas discapacitadas que no tienen formación, que son la mayoría.
Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	Si bien el ordenamiento consagra una serie de protecciones y garantías en el acceso al empleo, existe cierta desigualdad, en la praxis, respecto de los procesos de contratación laboral como consecuencia de una idiosincrasia que no considera a las personas con discapacidad como sujetos que gozan de las mismas potencialidades que cualquier otra persona.

Coincidencias	En cuanto al primero, al segundo y al cuarto entrevistado coinciden que existe desigualdad en los procesos de contrataciones laborales, ya que existe limitaciones en cuanto al número de puestos, y los prejuicios ante sus capacidades y un trato inferior por parte de los empleadores, esto se debe al desconocimiento que se tiene acerca de las personas con discapacidad.
Discrepancias	En cuanto al tercero entrevistado discrepa de los demás entrevistado, en cuanto indica que las personas con discapacidad si gozan de beneficios para la contratación laboral en el sector público, pero siempre y cuando tenga una formación profesional.

Tabla 8

Matriz de triangulación N.º5

Entrevistados	5. ¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	No, parece ser que, en ocasiones, las políticas públicas no son eficientes o no llegan a cumplir su fin. De modo que, si bien se ha tenido un avance en la inclusión de este sector de la sociedad en el ámbito laboral, aún faltan mayores esfuerzos para conseguir mejores resultados.
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	No, pues no existe un verdadero control sobre su aplicación por parte de los gobiernos locales, los cuales basan sus procesos de contratación en base a preferencias políticas, amicales y corrupción.

Entrevistado 3
Mauricio Ramiro Almonte
Fuentes

Considero que no son suficientes porque actualmente no vienen funcionando, por eso es necesario establecer becas, centros de educación técnicos y profesiones con costos gratuitos o subvencionada para personas con discapacidad. Asimismo, el carnet de discapacidad (CONADIS) tiene muchas complicaciones para su obtención, por lo que será necesario realizar gestiones a nivel estado para acercar este trámite a la población y promocionarlo y ayudar a las personas que cumplan los requisitos a que lo obtengan.

Entrevistado 4
Elías Munayco Chávez

Si bien existen, estas no son del todo suficientes. Ello en tanto estas políticas no se encuentran orientadas a educar y concientizar a la población en general respecto del derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo y mantenerse en él.

Asimismo, la propia informalidad a la que se encuentran los gobiernos locales en donde no todos los trabajadores gozan de un reconocimiento de su prestación de servicios como una propiamente laboral, así como, la inestabilidad laboral que generan los cambios de gobierno luego de los periodos electorales, genera que este grupo de trabajadores sea el más vulnerable ante eventuales extinciones de relaciones laborales.

Coincidencias

El primer entrevistado y el segundo coinciden en decir que las políticas públicas que establece el estado junto con los gobiernos locales no son eficaces ni suficientes para poder contrarrestar la exclusión de las personas con discapacidad sea por el vago esfuerzo de generar resultados o preferencias políticas.

Discrepancias

El tercero entrevistado con el cuarto coincide en decir que las acciones del estado junto con el gobierno no son

suficientes, pero esto se debe a que no se están aplicando las políticas necesarias y que es por la falta de educación y concientización a la población de la inclusión de estas personas.

Tabla 9

Matriz de triangulación N.º6

Entrevistados	6. ¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	Sí, es una manera de proteger sus derechos laborales, pues se le estaría reconociendo y brindando acceso a un trabajo. No obstante, quizá falta complementar estos esfuerzos, garantizando su permanencia, seguridad y más, dentro de los ambientes laborales.
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	Existe una normativa adecuada para su protección. Sin embargo, se requiere mayor fiscalización para que las empresas y el sector público cumpla en la realidad con dichas políticas establecidas a nivel normativo.
Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte Fuentes	En línea de lo antes señalado, existen las normas que obligan a contratar al 3% de la planilla de las empresas privadas y al 5% en el sector público, pero el problema es que en el mercado no existen personas discapacitadas (i) que cuentan con la condición de discapacitados legalmente por medio del carnet oficial emitido por el estado ni que (ii) tengan los estudios o formación necesaria para insertarse laboralmente al mercado laboral.
Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	Sí, porque se pugna por garantizar el derecho a la igualdad de trato, también manifestado en la igualdad de oportunidades, de las personas con discapacidad. Ello

en tanto se implementan cuotas e incentivos para que las Empresas opten por la contratación de las personas con discapacidad.

Coincidencias

El primero y el cuarto entrevistado coinciden en decir que, si se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad mediante la inserción laboral, y el trato igualitario, pero es necesario un mayor esfuerzo por parte del Estado en concordancia con la igualdad de oportunidades.

Discrepancias

En cuanto al segundo y el tercer entrevistado discrepan de lo indicado por el primero y cuarto entrevistado, porque si bien es cierto existe una normativa para el amparo de sus derechos, que indica las cuotas de empleo, hace falta una fiscalización, siendo uno de los grandes problemas la formación de las personas con discapacidad.

Tabla 10

Matriz de triangulación N.º7

Entrevistados

7. El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 “Ley General de la persona con discapacidad” en la Municipalidad distrital del Santa Anita?

Entrevistado 1

Dante Botton Girón

Si hablamos del sector privado, es evidente que muchas veces no se cumplen con las cuotas de inserción de personas con discapacidad. Lo cual, tampoco se ve reflejado en el sector público.

Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	No conozco la situación de dicha Municipalidad. Sin embargo, mi experiencia me indica que es muy probable que no se cumplan realmente lo establecido a nivel normativo.
Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte	No tengo conocimiento sobre el cumplimiento de esa norma en la municipalidad de Santa Anita.
Fuentes	
Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	Considero que dicha evaluación solo puede realizarse mediante un estudio pormenorizado en la contratación y el trato en el entorno laboral de las personas con discapacidad.
Coincidencias	Respecto a los entrevistados, desde sus experiencias consideran que no se cumple la Ley N°29973, al ser la municipalidad un sector público es probable que no se cumpla a detalle la ley, además que sugieren que se realice un estudio para conocer cómo se da el trato en ese ámbito laboral.
Discrepancias	No existe discrepancias respecto a las respuestas de los entrevistados, porque indican lo mismo en cuanto al considerar que no se cumple la ley en el distrito de Santa Anita.

Tabla 11

Matriz de triangulación N.º8

Entrevistados	8. ¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	Sí. Dentro nuestro centro laboral, contamos con (*) personas con discapacidad como parte de nuestro personal.

Asimismo, en las convocatorias de trabajo, procuramos no incluir requisitos irrazonables que puedan limitar injustísimamente el acceso de las personas con discapacidad al empleo. Cabe precisar que estas convocatorias son debidamente cursadas a través de la Plataforma de la Bolsa de Empleo a fin de que nuestras vacantes pueden ser ofertadas a todos, incluyendo personas con discapacidad.

Entrevistado 2

Raúl Feijóo Cambiaso

Sí, contamos con un programa de prácticas preprofesionales para personas con discapacidad, el cual no ha permitido lograr una relevante inserción laboral en nuestro Estudio de Abogados.

Entrevistado 3

Mauricio Ramiro Almonte

Fuentes

En mi centro laboral sí se fomenta la contratación de personal con discapacidad, y realizamos las convocatorias por medio del Ministerio de Trabajo, en la bolsa de trabajo de personal discapacitado. Sin embargo, son varias las veces en las que el MTPE nos ha enviado comunicaciones señalando que no tienen personal para la posición solicitada, a pesar de que la posición requerida suele ser una de no mucha calificación.

Entrevistado 4

Elías Munayco Chávez

Considero que sí. En primer lugar, porque se respetan y fomentan las oportunidades para las personas con discapacidad. En segundo lugar, porque se implementan los ajustes razonables para que las personas puedan desenvolverse adecuadamente en el centro de trabajo. En tercer lugar, porque existen capacitaciones continuas respecto del trato y entorno laboral que debe mantenerse.

Coincidencias

Los entrevistados coinciden en sus respuestas, acerca de que, si se considera la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral, a través de las plataformas, prácticas y convocatorias.

Los entrevistados no discrepan porque si se realiza la participación de las personas con discapacidad.

Discrepancias

Tabla 12

Matriz de triangulación N.º9

Entrevistados	9. ¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	Considero que sí. Siempre buscamos promover la participación de nuestros trabajadores no solo animándolos a ser parte en distintas actividades de la organización, sino también implementando los ajustes razonables necesarios para que dicha participación pueda ser efectiva. Además, cada puesto de trabajo que ocupan ha sido habilitado considerando dichos ajustes razonables
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	Sí, se toman todas las medidas necesarias para lograr verdaderos ajustes razonables en favor de nuestros trabajadores con alguna discapacidad.
Entrevistado 3 Mauricio Ramiro Almonte Fuentes	Yo sí considero que respeto los derechos de las personas con discapacidad porque compartimos la misma dignidad de ser humanos y diferencias físicas entre unas personas y otras no deben influir en la forma en la que nos interrelacionamos.

Entrevistado 4 Elías Munayco Chávez	Sí, en tanto se garantiza el derecho a la igualdad en las oportunidades para las personas con discapacidad. De igual forma, porque se cautela el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad en nuestro centro de trabajo.
Coincidencias	El primero y el segundo entrevistado coinciden en que, si respetan los derechos de las personas con discapacidad en su centro de labores, además tienen que mediar los ajustes razonables señalados en la ley.
Discrepancias	El tercero y cuarto entrevistado, consideran que, si se respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad, en el cual no se permite la discriminación.

Tabla 13

Matriz de triangulación N.º10

Entrevistados	10. ¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?
Entrevistado 1 Dante Botton Girón	Considero que es un atentado contra la misma dignidad de este grupo de personas, que debería buscar regularse de manera óptima. Pues, al ser uno de los principios rectores del ordenamiento, debe ser protegido y garantizado por el Estado. Como una evidente vulneración a sus derechos que requiere conciencia y cambios urgentes a fin de que rompamos con las barreras para que puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo sin sufrir ningún tipo de discriminación.
Entrevistado 2 Raúl Feijóo Cambiaso	

Entrevistado 3**Mauricio Ramiro Almonte****Fuentes**

Lastimosamente se ve que muchas empresas rechazan a trabajadores con discapacidad por razones no relacionadas con el trabajo ni con las actividades a realizar. Va a ser necesario educar mejor a todos nosotros para que podamos interiorizar que las diferencias físicas no son obstáculo para mantener buenas relaciones de amistad, camaradería y laborales

Entrevistado 4**Elías Munayco Chávez**

Se interpreta como una ausencia de acciones que se encuentren destinadas a cautelar la igualdad en el acceso en el empleo, así como la estabilidad en el mismo. De tal forma, si bien existe un marco constitucional que ampara a las personas con discapacidad, en la práctica, existen pocas acciones por parte del Estado que busquen garantizar el cumplimiento de dichos derechos.

Coincidencias

El primero con el cuarto entrevistado coinciden al considerar que cuando no se respeta los derechos fundamentales de las personas con discapacidad se está cometiendo un atentado y ausencia de acciones que ayuden a proteger los derechos.

Discrepancias

El segundo con el tercero entrevistado discrepa en decir que es necesario tomar medidas urgentes para que se rompan aquellas barreras de desigualdad, además la educación es importante para conocer la situación de estas personas a través y forjar relaciones en cualquier ámbito o área.

Resultado de la investigación

Tabla 14

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 1

	Resultado N.º 01
Interpretación	<p>Con respecto al interrogante número uno sobre que es el derecho a la no discriminación se logra entender e interpretar que es un derecho fundamental en el cual ninguna persona debe recibir un trato diferenciado sin que medie alguna justificación razonable y proporcional, porque que al no existir razones válidas y necesarias que indiquen el porqué de tal acto discriminatorio da como consecuencia la vulneración del derecho a la igualdad, ya que nadie puede ser discriminado según lo que establece la constitución por ningún factor de edad, discapacidad, raza, idioma entre otros.</p>

Tabla 15

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 2

	Resultado N.º 02
Interpretación	<p>De acuerdo a la interrogante número dos sobre que reconoce la constitución a las personas con discapacidad, se interpreta que este texto reconoce los derechos a la igualdad, a no ser discriminado y el respeto a la dignidad de la persona puesto que es fundamental e inherente a cualquier sujeto, y el Estado es el único quien puede proteger y amparar tales derechos a través de acciones y mecanismos para fomentar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en cualquier ámbito de la vida porque es importante que pueda recibir una atención acorde a lo que establece la ley.</p>

Tabla 16

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 3

<p>Interpretación</p>	<p>Resultado N.º 03</p> <p>Respecto a la tercera interrogante acerca de si existe vulneración al principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad, se interpreta si existe vulneración al principio de igualdad, esto se debe a que siguen existiendo por parte de las empresas criterios que son discriminadores, además que aun estableciéndose la Ley de las personas con discapacidad de contratar en un 5% en cuanto a las empresas públicas y un 3 % en cuanto a las empresas privadas, no se cumple actualmente, por eso al momento de la postulaciones de estas personas se señala que no cumplen con el perfil requerido, además estas personas no tiene una capacitación acorde como los demás, y los puestos que tienen muchas veces son pocos calificados. Si bien es cierto gozan de poder acceder al derecho a la tutela efectiva ante cualquier acción legal, esto conlleva a precisar que si existe vulneración a sus derechos sobre todo al de la igualdad.</p>
------------------------------	---

Tabla 17

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 4

<p>Interpretación</p>	<p>Resultado N.º 04</p> <p>De acuerdo a la cuarta interrogante sobre si existe desigualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad, se logra interpretar que si existe desigualdad una de las causas es la falta de conocimiento que tienen los empleadores acerca de las personas con discapacidad en cuanto al no creer en las capacidades que tienen, además otras de las razones</p>
------------------------------	--

es que las empresas logran contratar a personas con discapacidad que tienen una formación profesional, un gran número no cuenta con tales condiciones, lo cual genera ser un limitante y barrera durante el proceso de contratación, si bien es cierto gozan de beneficios, sigue existiendo desigualdad.

Tabla 18

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 5

Interpretación	Resultado N.º 05 Respecto a la interrogante número cinco sobre si el estado junto con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social de las personas con discapacidad se logra entender que estos no son suficientes, el motivo principal es que no son aplicados en la sociedad, se necesita fomentar la educación primero a las personas con discapacidad de forma gratuita, porque muchos de ellos son de bajo recursos, además concientizar a la población, esto conlleva a que no consigan un empleo duradero, además los trámites requeridos para que puedan gozar de un carnet o un bonificación por parte del Conadis requiere de trámites que son innecesarios, muy aparte que la política es otro factor en cuanto las relaciones que se tienen dentro de una entidad pública, como la corrupción o el cambio de gobierno.
-----------------------	--

Tabla 19

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 6

	Resultado N.º 06 De acuerdo a la interrogante seis acerca si se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral se
--	--

Interpretación	<p>interpreta que si se protegen los derechos de estas personas en cuanto a la normativa de la Ley general de personas con discapacidad que establece la cuota de empleo, pero que aún es necesario una mayor implementación de actividades que logren enfocarse a apoyar en los centros de trabajos que tengan trabajadores con discapacidad, además una mayor fiscalización a fin de conocerse que se cumplen las directrices y la norma a fin de fomentar la inserción laboral del mismo.</p>
-----------------------	--

Tabla 20

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 7

Interpretación	<p>Resultado N.º 07</p> <p>Respecto a la interrogante número siete acerca que si se cumple la Ley N°29973 en la Municipalidad de Santa Anita se logra interpretar que probablemente no se cumple lo que se indica, sin embargo, debe realizarse un estudio para conocer el cumplimiento del porcentaje del 5% que es la cuota de empleo, además el trato que puedan tener las personas que laboran en la municipalidad con las personas con discapacidad y viceversa el trato de empleador también, por ende todas las municipalidades deben contar con trabajadores que tienen la condición de discapacidad porque así lo señala la ley.</p>
-----------------------	--

Tabla 21

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 8

	<p>Resultado N.º 08</p> <p>De acuerdo a la interrogante número ocho se logra entender que si se cumplen en los diferentes centros laborables la participación de las personas con</p>
--	--

Interpretación	<p>discapacidad, fomentándose el trato igualitario en las convocatorias de trabajo, sin establecer requisitos irrazonables que puedan limitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, y se dan en la bolsas de trabajo, a través de prácticas preprofesionales, otros realizan las convocatorias a través del Ministerio de Trabajo, de tal manera que es un indicio de que si se respeta los derechos laborales de las personas con discapacidad.</p>
-----------------------	--

Tabla 22

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 9

Resultado N.º 09	
Interpretación	<p>Respecto al interrogante número nueve sobre si se respeta los derechos de las personas con discapacidad se logra entender e interpretar que si se respetan en cuanto se hace un gran esfuerzo por no fomentar la discriminación sino al contrario un trato igual hacia estas personas, porque tienen dignidad humana.</p>

Tabla 23

Resultado de la interpretación de la matriz N.º 10

Resultado N.º 10	
Interpretación	<p>Respecto al interrogante número diez, acerca de cómo se percibe el no respeto de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad se logra interpretar que son aquellas acciones que vulneran sus derechos en el cual el Estado deben garantizar y proteger a través de medidas y políticas de estados toda trasgresión que puedan tener en cualquier ámbito de la vida, sea en el empleo, en la salud, etc. Por ello es importante partir desde la educación y aprender del valor esencial que es el respeto, esto contribuiría a mantener vínculos en</p>

igualdad y en armonía, sobre todo cumplir lo que la Constitución y leyes señalan.

4.2. Contratación de hipótesis

H1: Se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.

De la comprensión de las respuestas de los expertos, se tiene que, en los procesos de contrataciones de personas con discapacidad muchas veces se logra vulnerar el principio de igualdad, generándose criterios exigibles por parte de las empresas que de alguna manera se tornan discriminadores, uno de las causas es el no cumplimiento de la Ley de General de Personas con Discapacidad, el hecho de no capacitarlos de la misma forma que las demás personas y darles puestos no tan resaltantes en las empresas, a pesar que la ley señala que se debe promover los derechos de estas personas, no se cumple lo que establece la ley suprema que es la Constitución Política del Perú, porque si no se respeta sus derechos fundamentales, entonces no existe el respeto a la dignidad de la persona misma, esto genera que en las contrataciones laborales exista desigualdad, además no se logra capacitar de la misma forma a los empleadores en cuanto a las personas con discapacidad, esto genera que no se crea en las capacidades que pueden proporcionarnos las personas que tienen discapacidad, razón por la cual es un limitante en la sociedad, porque solo se contrata a aquellos que han tenido una formación profesional, y no a los demás.

En base a la respuesta de los entrevistados también se logra señalar que el Estado junto con los gobiernos locales, no están siendo suficientes en cuanto a sus planes estratégicos para contrarrestar la exclusión social de las personas con discapacidad, en otras palabras las políticas de estado no logran cumplir el objetivo en su totalidad, en si los derechos laborales de las personas con discapacidad ya dentro del mismo si se respetan porque tienen beneficios, pero aún es necesario una mayor implementación en los centros laborales que cumplan con todas las

directrices. Por lo tanto en la Municipalidad de Santa Anita que es un gobierno local, y que por ende tiene que cumplir con lo que la Ley General de las Personas con Discapacidad establece, se logra entender que debería realizarse un estudio general de cómo es el trato hacia estas personas, y que probablemente no se cumpla lo que se establece, porque el trato que deben tener estas personas debe ser transparente, a modo general se vulnera el derecho a no ser discriminado durante los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, por falta de una mayor fiscalización y por los requisitos exigibles que muchos de ellos no optan. Del análisis descriptivo se logra especificar la hipótesis:

H0: El derecho a no ser discriminado si se vulnera en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.

4.3. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos podemos entender que se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, guarda relación con las respuestas obtenidas de los entrevistados porque de modo general el derecho a no ser discriminado es vulnerado tanto por las empresas públicas y privadas, porque en el sector público solo se contratan a personas con discapacidad que cumplan con requisitos como ser profesionales, por eso que en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, como en otros lugares se vulnera aún el derecho a la igualdad, el periodo que se lleva a cabo la investigación es durante 2019-2023.

En cuanto al objetivo general: Interpretar cómo se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.

En base a la comprensión de los expertos la forma en la que se vulnera el derecho a no ser discriminado es a través de un trato diferenciado en el cual no existe ninguna razón para ser discriminado por edad, discapacidad etc. Esto conlleva a que se reconozca los derechos fundamentales del mismo como el de la igualdad, ante cualquier proceso de contratación laboral, siendo el grupo de personas con

discapacidad a quienes más se transgrede sus derechos básicos, por ende en respuesta de los mismos, es importante respetar la dignidad humana esto va de la mano con el derecho a no ser discriminado que si bien es cierto no se encuentra de forma expresa, tiene que reconocerse un trato en igualdad que el resto de personas; las empresas no cumplen lo que la ley manda, por el contrario exigen requisitos que muchas personas con discapacidad sea el motivo que sea no puede cumplir, no siendo motivo para no ser apto en un proceso de contratación laboral, si bien es cierto se ampara los beneficios una vez que están dentro de un puesto, no pasa lo mismo durante un proceso, por ende se requiere de capacitaciones para el personal y así contrarrestar el derecho a no ser discriminado, los gobiernos locales al no cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad refleja la discriminación que existe del mismo.

Esta investigación guarda relación con Vega (2021) en su estudio de derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N.º 29973, tiene como resultado que las personas con discapacidad no pueden conseguir trabajo debido a la discriminación y prejuicios, y que muchas de las leyes no se cumplen, porque las empresas tienen formas de evitar la contratación de los individuos que padecen alguna discapacidad, generando un desequilibrio. Este aporte guarda relación con el objetivo general porque la vulneración al derecho de no ser discriminado es una barrera ante cualquier forma de búsqueda de empleo que impide la contratación de las personas con discapacidad, esto genera irremediablemente prejuicios desde varios aspectos tanto social como laboral.

De manera internacional Bermeo & Naranjo (2022) en su artículo acerca de la inserción laboral de personas con discapacidad, tienen como resultado que las personas con discapacidad, están plenamente integradas en la plantilla y se fomenta el mantenimiento de los accesos de los establecimientos, como medio para apoyar una auténtica inclusión, además como conclusión, estos individuos tienen un reto grande al momento de acceder al mercado laboral, esto se debe a las limitadas opciones, los hallazgos demuestran que en Ecuador los organismos encargados de certificar el empleo de personas con discapacidad tienen la obligación de evaluar

periódicamente a las empresas públicas y privadas la inserción de las estas personas. Lo mencionado por este autor no guarda relación con nuestro objetivo general, porque refleja que en dicho país se mantiene la inclusión en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. De tal forma las personas con discapacidad gozan de derechos esenciales, sin embargo no se respeta lo que establece la ley, además que el estado no incentiva de forma continua erradicar la no discriminación de las personas con discapacidad en nuestro país.

De acuerdo al primer objetivo específico: Interpretar la vulneración de derechos fundamentales que incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.

En base a la comprensión de los expertos se logra interpretar que la vulneración de los derechos fundamentales transgrede el principio rector que establece la Constitución Política del Perú que es la dignidad, siendo este amparado por el Estado por ello que si incide cuando se vulneran los derechos de las personas con discapacidad generando una desintegración social, los derechos fundamentales en relación al ámbito laboral no se puede transgredir, pero lastimosamente las empresas aun generan su rechazo cuando estas personas acceden a un empleo, no solo en las municipalidades, sino también en las empresas privadas; quienes son los únicos que pueden romper esa barrera social que se produce en la sociedad con las personas con discapacidad es el Estado junto con gobiernos locales, pero las políticas de estado no son suficientes, siendo una necesidad seguir fomentando la inclusión social, esto en cuanto los expertos sugieren que el gobierno pongan más esfuerzo, para lograr implementación en diferentes áreas que ayuden a estas personas, eso ayudaría a contrarrestar la exclusión de las personas con discapacidad, es importante que se generen cambios, para que no se vulneren los derechos fundamentales ya que es un atentado, trasgresión a los principios básicos que la constitución y la leyes promueven para respetar los derechos de estas personas, como el de la igualdad y no discriminación; así mismo señalan que es importante partir desde la educación y aprender del valor esencial que es el respeto,

esto contribuiría a mantener vínculos en igualdad y en armonía, sobre todo cumplir lo que la Constitución y leyes señalan.

Esta investigación guarda relación con Del Águila (2018) en su estudio, la discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo 2018; que tiene como resultado; que las empresas no contrataron a personas que tienen la condición de discapacidad, al decir que la falta de sus actividades motrices les impide ser productivos en determinadas áreas del puesto, considerándose como un costo innecesario, por consiguiente se fomenta la exclusión por los prejuicios y ausencia de valores. Este estudio guarda relación con ambas de nuestras categorías de estudio, al decir que tener la condición de discapacidad es un factor para la exclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y que por ello cuando se vulnera sus derechos fundamentales inciden en la desintegración social por medio de los prejuicios, la exclusión y la desigualdad.

De acuerdo al segundo objetivo específico: Interpretar los derechos laborales que inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.

En base a la comprensión de los expertos se logra interpretar que los derechos laborales de las personas con discapacidad, son el trato igualitario que deben de tener en todo proceso de contratación laboral, la participación, la cuota de empleo según lo que dicta la Ley General de Personas con Discapacidad, por ello que el Estado debe de realizar todos aquellos ajustes razonables para que este grupo de personas gocen de condiciones de igualdad, el trato igualitario en las convocatorias de trabajo, sin establecer requisitos irrazonables que puedan limitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, de tal manera que es un indicio de que si se respeta los derechos laborales de las personas con discapacidad, por eso que si inciden los derechos laborales, en la igualdad de oportunidades de las formas señaladas, por eso que es importante fomentar la inclusión laboral en los centros laborales, la discriminación generaría todo lo contrario, por eso que los

derechos ejercidos deben tener las mismas condiciones que otros trabajadores sin condiciones especiales.

Esta investigación guarda relación con Quiñones & Rodríguez (2015) comentan que las políticas y prácticas que realiza el gobierno deben ser coherentes con el principio de igualdad, de la misma forma con la igualdad de trato, esto significa la adhesión a la igualdad en todas sus actividades, como el acceso a los productos y servicios, los servicios de empleo, la incorporación al empleo, el pago de salarios, etc., todo ello en igualdad de condiciones, el autor menciona el concepto de igualdad de oportunidades acepta la implicación del Estado con esfuerzos constructivos para rectificar circunstancias del pasado y desigualdades de base social que afectan a determinados grupos y comunidades. Esto guarda relación con nuestro estudio, porque el derecho a la igualdad es todo un conjunto de derechos que se tienen que respetar, por ello que, si inciden los derechos laborales, en cuanto a la igualdad de oportunidades, la incorporación a un empleo en las personas con discapacidad.

A modo de cierre, de lo planteado se puede decir que los derechos de las personas con discapacidad si se vulneran en distintos aspectos de la vida, sobre todo en el ámbito laboral, siguen existiendo diferencias en cuanto a la igualdad que se les debe dar antes de la contratación laboral y durante, por ello que a pesar que la Ley General de Personas con Discapacidad fomenta la inclusión laboral estos no son suficientes, de tal forma podemos interpretar que los derechos laborales si incide en la igualdad de oportunidades que es un principio indispensable.



**CAPÍTULO V:
CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

5.1. Conclusión

Primera: Cumpliendo con el objetivo general: Interpretar cómo se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023; se concluye que el derecho a no ser discriminado se vulnera porque no se cumple con lo establecido en las normas que protegen los derechos de las personas con discapacidad, solo se rigen de trámites difíciles en el que las personas con discapacidad no pueden cumplir, esto conlleva a que muchas personas no consigan un puesto de trabajo en las diferentes empresas, conllevando a un trato diferenciado, porque empresas públicas y privadas no cumplen con lo dispuesto en la Ley General de las Personas con Discapacidad, en cuanto al derecho laboral como la cuota de empleo.

Segunda: Cumpliendo con el primer objetivo específico: Interpretar la vulneración de derechos fundamentales que incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023; se concluye que, la vulneración de los derechos fundamentales en las personas con discapacidad; no solo incide en la desintegración social, sino también a la exclusión del mismo, conlleva a la desigualdad y la falta de incentivar la inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo tanto, la vulneración transgrede derechos indispensables como el derecho a la igualdad, no discriminación y la dignidad de la persona humana que el estado está en la obligación de proteger.

Tercera: Cumpliendo con el segundo objetivo específico: Interpretar los derechos laborales que inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023; se concluye que, los derechos laborales si inciden en la igualdad de oportunidades, porque las personas con discapacidad tienen el derecho al acceso de un empleo, a que estos no sean discriminados al momento de un proceso de contratación laboral, por el contrario, cuando se cumplen esos derechos entonces

se estaría respetando la igualdad de oportunidades que fomentan las convenciones internacionales y la ley nacional que es la Ley general de Personas con Discapacidad.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al Poder Ejecutivo junto con los Ministerios encargados de velar por las personas con discapacidad, que fomenten más políticas de estados a fin de seguir promoviendo la inclusión tanto social como laboral de estas personas en la vida cotidiana, ya que son los únicos encargados según la Constitución Política del Perú de hacer promover el respeto de la dignidad de la persona.

Segunda: Se recomienda al Poder Legislativo la creación de un proyecto de ley que establezca menor rigurosidad para las empresas públicas, empresas privadas y el Conadis, con el objetivo de que los trámites que realicen las personas con discapacidad sean sencillos, ya que muchos de ellos no tienen las condiciones de comprender la normativa e inclusive de recurrir a los establecimientos.

Tercera: Se recomienda a los Gobiernos locales cumplir lo que establece la Ley General de Personas con Discapacidad por la inclusión laboral, así mismo mejorar las directrices y organización que fomenten la igualdad de oportunidades, también que inviertan en sus establecimientos mayor facilidad para la movilidad de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Altamirano, F. (2021). *El derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad visual en Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador]. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7978>
- Andina. (12 de diciembre de 2021). *Impulsarán inserción laboral de personas con discapacidad*. Obtenido de Andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-impulsaran-insercion-laboral-personas-discapacidad-875327.aspx>
- Arteaga, A. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 4(1), 16-38. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955097>
- Bartolome, R. (2019). *Eficacia en el ambito laboral de la Ley general de personas con discapacidad Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco]. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2414;jsessionid=1A00C748A63086EF2E6F81B203DA75E9>
- Batista, J. (2018). Derechos humanos y derechos fundamentales. Algunos comentarios doctrinales. *IUSLabor*(2), 186-213. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/10.31009-IUSLabor.2018.i02.05>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. Obtenido de <https://es.calameo.com/read/004416166f1d9df980e62>
- Bermeo, Y., & Naranjo, B. (2022). Inserción laboral de personas con discapacidad: estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 7(3.2), 86-103. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2171>
- Bernal, J., Vega, X., Agurto, V., & Estay, N. (2021). Identificación de prácticas laborales relacionadas con la discriminación y la inclusión laboral de las personas en

- situación de discapacidad en Arica, Chile. *Journal of Management & Business Studies*, 2(2), 1-24. Obtenido de <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/jmabs/article/view/680/1091>
- Borrillo, D. (2013). Elementos para una teoría general de la igualdad y la no-discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*(71), 543-556. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8913/9318>
- Briceño, E. (2022). *La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la COVID-19, durante los periodos 2020 – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32160>
- Cabrera, J., Chacón, M., & Yanéz, T. (2020). Los derechos humanos de primera y segunda generación y su realización por parte de los estados. 5(7), 116-124. Obtenido de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/961>
- Chavez, E., & Molina, P. (2018). la discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires. *Estudios sociológicos*, 36(108), 479-506. Obtenido de <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1575>
- CIDH. (2021). *Caso Guachalá Chimbo y otros Vs. Ecuador*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_423_esp.pdf
- Conadis. (2021). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el período 2018-2020*. Obtenido de <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/biblioteca/dinamicas-de-insercion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-los-programas-del-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-durante-el-periodo-2018-2020/>

- Conadis. (2023). *En el 2022, solo siete entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de contratación del 5% de personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/697597-en-el-2022-solo-siete-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-contratacion-del-5-de-personas-con-discapacidad>
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de Estudios Políticos*(158), 103-137. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4130420>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contra-la->
- Del Águila, D. (2018). *Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35126>
- Díaz, E. (2010). Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad. *Política y Sociedad*, 47(1), 115-135. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11181/5514>
- Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864014/html/>
- Dirección de Fiscalización y Sanciones. (2021). *Eje de empleo*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3830459/PPT%20CONADIS%20-%20Fiscalizaci%C3%B3n%20de%20la%20cuota%20de%20empleo.pdf>
- Dubet, F. (2012). Los límites a la igualdad de oportunidades. *Nueva Sociedad*(239), 42-50. Obtenido de <https://shs.hal.science/halshs-00718737/>

- Eguiguren, F. (1997). Principio de igualdad y derecho a la no discriminación. *IUS ET VERITAS*, 8(15), 63-72. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730>
- Esparza, E. (2019). Algunas reflexiones críticas sobre el derecho a la igualdad como no discriminación en Chile. *Cuestiones constitucionales*(40), 3-37. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2019.40.13226>
- García, V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho & Sociedad*(51), 13-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793041>
- Gómez, A., & Rojas, B. (2019). *Factores que afectan los derechos fundamentales de las personas con discapacidad*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/768>
- Guerra, P., Ramos, C., Sabía, A., Carvajal, V., & Borja, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. *Revista científica y tecnológica UPSE*, III(2), 8-14. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145>
- Guerrero, J. (2022). Progresividad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad en Colombia. *Vniversitas*, 7. Obtenido de <https://doi.org/10.11144/javeriana.vj71.patm>
- Gutiérrez, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual. Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español*. [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/565828#page=4>
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*(23), 187-210. Obtenido de <https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones-Pedagogicas/article/view/9815>

- Hernandez, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES derecho*, 6(2), 46-59. Obtenido de <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/3661/2441>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Icamaña, S. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4947>
- Iracheta, F. (2021). Kant y el fenómeno de los derechos humanos como profecía histórica. *Isonomía*(55), 27-60. Obtenido de <https://doi.org/10.5347/isonomia.v0i55.435>
- Landa, C. (2002). Dignidad de la persona humana. *Cuestiones Constitucionales*(7), 109-138. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/885/88500704.pdf>
- Liquete, L. (2021). *Los ajustes razonables: más allá de la discapacidad*. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/47108>
- Montenegro, J. (2018). *La legislación peruana para personas con discapacidad frente al ejercicio de derechos civiles en función a la igualdad ante la ley*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4536>
- Montoya, L. (2019). LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA NACIONAL Lesly Marina Montoya Ob. *Boletín Informativo Laboral*, N° 92. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_s p.pdf

Naciones Unidas. (2022). *Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad. Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. Obtenido de http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-EN

Naciones Unidas. (2022). *Convención sobre los derechos de las Personas con discapacidad. Observación general núm. 8 sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. Obtenido de http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2022/09/CRPD_C_GC_8-ENG-Advance-Unedited-Version-ESPA%C3%91OL.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Obtenido de https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_645594/lang--es/index.htm

Organización Mundial de Salud. (s.f.). Obtenido de https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto y modelos. *Internacional Law. Revista Colombiana de Derecho Internacional*(16), 381- 414. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>

Paz, E., & Silva, I. (2020). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saude soc*, 29(4), 1-12. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?format=pdf&lang=es>

- Pérez , L., Pérez, R., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Maipue. Obtenido de https://www.academia.edu/45131287/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
- Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, 14, 32-41. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>
- Rincón, M. (2011). Trilogía para la defensa de los derechos fundamentales. *Opción*, 27(66), 133-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31022314009>
- Rodríguez, G. (2020). *Mecanismos jurídicos que debe implementar el estado peruano para garantizar la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en el distrito de Cajamarca*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1338>
- Ruiz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6086>
- Salazar, C., & Jaramillo, M. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección*. [Tesis de pregrado, Universidad EAFIT]. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/30720>
- Sharianda, L. (2022). *Vulneración de derechos de personas con discapacidad física por los empleadores privados e inserción laboral en Lima Norte 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2070>
- Vanegas, J., & Gil, L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. *Revista hacia la Promoción de la Salud*, 12, 51-61. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126689005>

Vega, M. (2021). *Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83702>

Vivanco, R., Rosero, C., & Méndez, C. (2021). Análisis jurídico de la vulneración de derechos de las personas con discapacidad. *Dilemas contemporáneos: educación, educación, política y valores*, 9(1). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800067

Yance, P. (2018). *La configuración del sistema de apoyo para las personas con discapacidad intelectual en el Ordenamiento Jurídico Peruano - 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4905>





ANEXO

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO EN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA 2019 -2023

Problema General	Objetivo general	Supuesto general	Categorías	Metodología
¿De qué forma se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 a 2023?	Interpretar cómo se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.	Se vulnera el derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, año 2019 – 2023.	<p>Categoría 1: Derecho a no ser discriminado</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vulneración al principio de Igualdad • Exclusión social 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo de investigación Básica</p> <p>Diseño de investigación Teoría fundamentada</p> <p>Participantes 4 abogados especialistas (03 Derecho laboral y 01 Constitucional)</p> <p>Técnica Entrevista</p> <p>Instrumento Guía de preguntas - estructuradas</p>
Problemas específicos	Objetivos generales	Supuesto específico		
¿De qué manera la vulneración de derechos fundamentales incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019 a 2023?	Interpretar la vulneración de derechos fundamentales que incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.	La vulneración de derechos fundamentales incide en la desintegración social de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.	<p>Categoría 2: Personas con discapacidad</p> <p>Subcategorías</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derechos laborales • Igualdad de oportunidades 	
¿De qué manera los derechos laborales inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019 a 2023?	Interpretar los derechos laborales que inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.	Los derechos laborales inciden en la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad en la municipalidad distrital de Santa Anita en el año 2019-2023.		

Anexo 2: Guía de preguntas

Guía de preguntas

Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Título "El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Santa Anita 2019 -2023".

Entrevistado/a:.....

Cargo/profesión/grado académico:.....

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	Vulneración al principio de igualdad
	Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	Derechos laborales
	Igualdad de oportunidades

Preguntas:

1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?
.....
2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?
.....
3. ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?
.....
4. ¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?

.....
5. ¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales, son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?
.....

6. ¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?
.....

7. El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital del Santa Anita?
.....

8. ¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?
.....

9. ¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?
.....

10. ¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?
.....

Firma

Anexo 3: Respuestas de los entrevistados

Guía de preguntas

Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Título: 'El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Santa Anita 2019 -2023'.

Entrevistado/a: Dante Botton Girón

Cargo/profesión/grado académico: Asociado Principal del área Laboral del Estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados.

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	Vulneración al principio de igualdad
	Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	Derechos laborales
	Igualdad de oportunidades

Preguntas:

1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?
El derecho a no ser discriminado está vinculado con el hecho de que las personas no deben ser objeto de algún tratamiento diferenciado, sin que medie alguna justificación razonable y proporcional.
2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?
La Constitución reconoce, aunque no de manera expresa, el derecho a no ser discriminado a todas aquellas personas con discapacidad. Ello estaría relacionado con el mismo principio/derecho a la dignidad, al ser inherente a cualquier persona.
3. ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?
La realidad es que depende de las empresas o entidades con las que se contrata. No obstante, se puede decir que no se llegaría a vulnerar el principio de igualdad, siempre y cuando no se establezcan criterios diferenciadores en base a la discapacidad de la persona que desea laborar.
4. ¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?
Considero que existen mayores limitaciones en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad, pues los puestos de trabajo son reducidos. Lo cual, se podría traducir en una especie de desigualdad al acceso al trabajo, por sus condiciones.

5. ¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?

No, parece ser que, en ocasiones, las políticas públicas no son eficientes o no llegan a cumplir su fin. De modo que, si bien se ha tenido un avance en la inclusión de este sector de la sociedad en el ámbito laboral, aún faltan mayores esfuerzos para conseguir mejores resultados.

6. ¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?

Si, es una manera de proteger sus derechos laborales, pues se le estaría reconociendo y brindando acceso a un trabajo. No obstante, quizá falta complementar estos esfuerzos, garantizando su permanencia, seguridad y más, dentro de los ambientes laborales.

7. El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital del Santa Anita?

Si hablamos del sector privado, es evidente que muchas veces no se cumplen con las cuotas de inserción de personas con discapacidad. Lo cual, tampoco se ve reflejado en el sector público.

8. ¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Si. Dentro nuestro centro laboral, contamos con (*) personas con discapacidad como parte de nuestro personal.

Asimismo, en las convocatorias de trabajo, procuramos no incluir requisitos irrazonables que puedan limitar injusticialmente el acceso de las personas con discapacidad al empleo. Cabe precisar que estas convocatorias son debidamente cursadas a través de la Plataforma de la Bolsa de Empleo a fin de que nuestras vacantes pueden ser ofertadas a todos, incluyendo personas con discapacidad.

9. ¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Considero que si. Siempre buscamos promover la participación de nuestros trabajadores no solo animándolos a ser parte en distintas actividades de la organización, sino también implementando los ajustes razonables necesarios para que dicha participación pueda ser efectiva. Además, cada puesto de trabajo que ocupan ha sido habilitado considerando dichos ajustes razonables.

Asimismo, contamos con una política de diversidad que rechaza cualquier acto de discriminación contra personas con discapacidad. De ese modo, hemos habilitado un procedimiento de investigación y sanción con el fin de frenar esta clase de situaciones.

10. ¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Considero que es un atentado contra la misma dignidad de este grupo de personas, que debería buscar regularse de manera óptima. Pues, al ser uno de los principios rectores del ordenamiento, debe ser protegido y garantizado por el Estado.



DANTE BOTTON GIRÓN

Guía de preguntas

Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Título "El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Santa Anita 2019 -2023".

Entrevistado/a: Raúl Feijóo Cambiaso

Cargo/profesión/grado académico: Abogado Especialista en Derecho Constitucional.

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	Vulneración al principio de igualdad
	Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	Derechos laborales
	Igualdad de oportunidades

Preguntas:

1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?
Como el derecho a no ser víctima de un trato diferenciado que resulta arbitrario para dos personas en situaciones iguales.
2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?
El derecho a un trato igualitario sin discriminación y que el Estado realice todos los ajustes razonables necesarios para que puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad.
3. ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?
No, las personas con discapacidad son titulares del derecho al trabajo, por lo que no deben presentarse barreras para su acceso al trabajo que resulten arbitrarias.

4. ¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?

Sí, pues existen muchos prejuicios sobre sus habilidades laborales que generan barreras que impiden su acceso al trabajo. Asimismo, reciben en los procesos de contratación laboral un trato que los minimiza ante la falta de conocimiento de los empleadores.

5. ¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?

No, pues no existe un verdadero control sobre su aplicación por parte de los gobiernos locales, los cuales basan sus procesos de contratación en base a preferencias políticas, amicales y corrupción.

6. ¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?

Existe una normativa adecuada para su protección. Sin embargo, se requiere mayor fiscalización para que las empresas y el sector público cumpla en la realidad con dichas políticas establecidas a nivel normativo.

7. El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital del Santa Anita?

No conozco la situación de dicha Municipalidad. Sin embargo, mi experiencia me indica que es muy probable que no se cumplan realmente lo establecido a nivel normativo.

8. ¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Sí, contamos con un programa de prácticas preprofesionales para personas con discapacidad, el cual no ha permitido lograr una relevante inserción laboral en nuestro Estudio de Abogados.

9. ¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Sí, se toman todas las medidas necesarias para lograr verdaderos ajustes razonables en favor de nuestros trabajadores con alguna discapacidad.

10. ¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Como una evidente vulneración a sus derechos que requiere conciencia y cambios urgentes a fin de que rompamos con las barreras para que puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo sin sufrir ningún tipo de discriminación.



Nombre y Apellido:

Guía de preguntas

Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Título "El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de Santa Anita 2019 -2023".

Entrevistado/a: Mauricio Ramiro Almonte Fuentes

Cargo/profesión/grado académico: Abogado senior en Payet Rey Cauvi Perez

Abogados

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	Vulneración al principio de igualdad
	Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	Derechos laborales
	Igualdad de oportunidades

Preguntas:

1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?

Es el derecho que tiene toda persona a no ser juzgado por factores externos o irrelevantes para determinada situación. Así, por ejemplo, si se trata del acceso a un puesto de trabajo, no deberán analizarse factores como color de piel, apellidos similares.

También incluye el derecho de toda persona no recibir trato diferenciado perjudicial bajo ninguna circunstancia, en base a factores como raza, piel, orientación sexual, nacionalidad, etc.

2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?

Reconoce el derecho a no ser discriminado, a gozar de los mismos derechos que goza cualquier peruano y a recibir del estado la protección especial en atención a su condición.

3. **¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?**

Legalmente la ley de persona con discapacidad establece una discriminación positiva a favor de las personas de discapacidad, pues obliga a las empresas privadas de más de 50 trabajadores a contratar un 3% de trabajadores discapacitados. En el caso del estado, esta cuota obligatoria es del 5%. Este "trato diferenciado favorable" se considera como discriminación positiva y es buena y necesaria; y permite favorecer a este grupo de personas que afrontan la vida con más dificultades que otras personas.

En la práctica esta norma no se viene cumpliendo porque las empresas solicitan CVs de personas discapacitadas la bolsa de trabajo del MTPE y éste responde señalando que no existen personas que cumplan con el perfil requerido para el puesto de trabajo. Esto significa que los trabajadores con discapacidad no se encuentran debidamente capacitados, y por eso vemos a la mayoría de estas personas en puestos poco calificados y con pocas posibilidades de ascensos en la línea de carrera.

4. **¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?**

A nivel legal, las personas con discapacidad tienen incluso beneficios para la contratación por ejemplo en el sector público para cargos que requieren concurso público, pues dependiendo de la discapacidad que posean se le otorgan puntos adicionales o un porcentaje adicional en el conteo final.

Sin embargo, estos beneficios no alcanzan a las personas discapacitadas que no tienen formación, que son la mayoría.

5. **¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?**

Considero que no son suficientes porque actualmente no vienen funcionando, por eso es necesario establecer becas, centros de educación técnicos y profesiones con costos gratuitos o subvencionada para personas con discapacidad.

Asimismo, el carnet de discapacidad (CONADIS) tiene muchas complicaciones para su obtención, por lo que será necesario realizar gestiones a nivel estado para acercar este trámite a la población y promocionarlo y ayudar a las personas que cumplan los requisitos a que lo obtengan.

6. **¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?**

En línea de lo antes señalado, existen las normas que obligan a contratar al 3% de la planilla de las empresas privadas y al 5% en el sector público, pero el problema es que en el mercado no existen personas discapacitadas (i) que cuentan con la condición de discapacitados legalmente por medio del carnet oficial emitido por el estado ni que (ii) tengan los estudios o formación necesaria para insertarse laboralmente al mercado laboral.

7. **El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 “Ley General de la persona con discapacidad” en la Municipalidad distrital del Santa Anita?**

No tengo conocimiento sobre el cumplimiento de esa norma en la municipalidad de santa anita.

8. **¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?**

En mi centro laboral sí se fomenta la contratación de personal con discapacidad, y realizamos las convocatorias por medio del Ministerio de Trabajo, en la bolsa de trabajo de personal discapacitado.

Sin embargo, son varias las veces en las que el MTPE nos ha enviado comunicaciones señalando que no tienen personal para la posición solicitada, a pesar de que la posición requerida suele ser una de no mucha calificación.

9. **¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?**

Yo sí considero que respeto los derechos de las personas con discapacidad porque compartimos la misma dignidad de ser humanos y diferencias físicas entre unas personas y otras no deben influir en la forma en la que nos interrelacionamos.

10. **¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?**

Lastimosamente se ve que muchas empresas rechazan a trabajadores con discapacidad por razones no relacionadas con el trabajo ni con las actividades a realizar.

Va a ser necesario educar mejor a todos nosotros para que podamos interiorizar que las diferencias físicas no son obstáculo para mantener buenas relaciones de amistad, camaradería y laborales



Mauricio Almonte Fuentes
CAC 9715

Guía de preguntas

Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Título "El derecho a no ser discriminado en los procesos de contratación laboral de las personas con discapacidad, en la municipalidad distrital de santa Anita 2019 -2023".

Entrevistado/a: Elías Munayco Chavez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Categorías	Subcategorías
Categoría 1: Derecho a no ser discriminado	Vulneración al principio de Igualdad
	Exclusión social
Categoría 2: Personas con discapacidad	Derechos laborales
	Igualdad de oportunidades

Preguntas:

1. En su opinión ¿Cómo define usted el derecho a no ser discriminado?

El derecho a no ser discriminado consiste en no ser sujeto de un trato diferenciado en base a motivos prohibidos y que no se encuentre justificado por un fin legítimo consagrado en la Constitución.

La justificación debe superar el test de proporcionalidad para que se convierta en una intervención válida en el derecho fundamental. Esto es, una medida que esté destinada a brindar un trato dispar debe contener: i) un fin constitucionalmente legítimo, ii) ser una medida idónea, iii) necesaria y, iv) razonable. De lo contrario, nos encontraremos frente a un supuesto de vulneración o violación del derecho que se pretende proteger.

2. En su opinión ¿Qué reconoce la Constitución Política a las personas con discapacidad?

Introduce: (i) el derecho a la igualdad; y (ii) el derecho a la no discriminación. Ello en tanto es necesario el desarrollo de acciones afirmativas orientadas a generar una igualdad de trato, así como de oportunidades para las personas con discapacidad.

3. ¿Considera usted, que se vulnera el principio de igualdad en las contrataciones laborales de las personas con discapacidad?

No en sí mismo, ya que el ordenamiento jurídico peruano cautela que las personas con discapacidad no solo gocen de oportunidades para el acceso al empleo, sino también la implementación de ajustes razonables para el adecuado desempeño de sus labores. De la misma forma, se cuenta con una regulación que protege el derecho a la estabilidad en el empleo de las personas con discapacidad mediante la figura del despido nulo.

A la par de un sistema normativo que busca una protección especial de las personas con discapacidad, tenemos mecanismos de acción que se pueden implementar frente a situaciones que se consideren vulneraciones del derecho constitucional, como ocurre con la participación de la autoridad inspectiva de trabajo o, las diversas acciones judiciales disponibles.

4. ¿En su opinión, existe mayor desigualdad en los procesos de contratación laboral hacia las personas con discapacidad?

Si bien el ordenamiento consagra una serie de protecciones y garantías en el acceso al empleo, existe cierta desigualdad, en la praxis, respecto de los procesos de contratación laboral como consecuencia de una idiosincrasia que no considera a las personas con discapacidad como sujetos que gozan de las mismas potencialidades que cualquier otra persona.

5. ¿Considera usted, que las políticas públicas que establece el estado en coordinación con los gobiernos locales son suficientes para contrarrestar la exclusión social hacia las personas con discapacidad?

Si bien existen, estas no son del todo suficientes. Ello en tanto estas políticas no se encuentran orientadas a educar y concientizar a la población en general

respecto del derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo y mantenerse en él.

Asimismo, la propia informalidad a la que se encuentran los gobiernos locales en donde no todos los trabajadores gozan de un reconocimiento de su prestación de servicios como una propiamente laboral, así como, la inestabilidad laboral que generan los cambios de gobierno luego de los periodos electorales, genera que este grupo de trabajadores sea el más vulnerable ante eventuales extinciones de relaciones laborales.

6. ¿En su opinión, se protegen los derechos laborales de las personas con discapacidad con el fomento de la inserción laboral?

Sí, porque se pugna por garantizar el derecho a la igualdad de trato, también manifestado en la igualdad de oportunidades, de las personas con discapacidad. Ello en tanto se implementan cuotas e incentivos para que las Empresas opten por la contratación de las personas con discapacidad.

7. El estado fomenta la inclusión social de las personas con discapacidad por la Ley N°29973. ¿Considera usted que se cumple lo dispuesto por la Ley N°29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad distrital del Santa Anita?

Considero que dicha evaluación solo puede realizarse mediante un estudio pormenorizado en la contratación y el trato en el entorno laboral de las personas con discapacidad.

8. ¿Usted considera, que se fomenta la participación de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Considero que sí. En primer lugar, porque se respetan y fomentan las oportunidades para las personas con discapacidad. En segundo lugar, porque se implementan los ajustes razonables para que las personas puedan desenvolverse adecuadamente en el centro de trabajo. En tercer lugar, porque existen capacitaciones continuas respecto del trato y entorno laboral que debe mantenerse.

9. ¿Usted considera que se respeta los derechos de las personas con discapacidad en su centro laboral?

Sí, en tanto se garantiza el derecho a la igualdad en las oportunidades para las personas con discapacidad. De igual forma, porque se cautela el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad en nuestro centro de trabajo.

10. ¿Cómo interpreta usted que no se respeten los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Se interpreta como una ausencia de acciones que se encuentren destinadas a cautelar la igualdad en el acceso en el empleo, así como la estabilidad en el mismo. De tal forma, si bien existe un marco constitucional que ampara a las personas con discapacidad, en la práctica, existen pocas acciones por parte del Estado que busquen garantizar el cumplimiento de dichos derechos.



Elias Munayco Chávez
CAL 55109