

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**TESIS**

**DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD  
DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2024**

**PRESENTADA POR:**

**BARTOLOMÉ CHURA MEJÍA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PUNO – PERÚ**

**2025**



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



5.85%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 13 JAN 2025, 8:13 AM

### Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
1.21%

● CHANGED TEXT  
4.64%

## Report #24410723

BARTOLOMÉ CHURA MEJÍA // DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2024 RESUMEN La tesis "Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la Ley 29973 y su cumplimiento en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024", de Bartolomé Chura Mejía, plantea como problema general si existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El objetivo general de la investigación es determinar si existe dicha vulneración. Para ello, se empleó una metodología cualitativa, de tipo básico y con un enfoque jurídico descriptivo, utilizando como instrumento la guía de entrevista aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas con discapacidad de San Antonio de Putina. La conclusión general: Las entrevistas analizadas confirman la existencia de una vulneración sistemática del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El incumplimiento de la cuota laboral, la falta de accesibilidad en las instalaciones, las experiencias de discriminación y el desconocimiento de la Ley N° 29973 por parte de las personas con discapacidad, crean un contexto de exclusión que limita las oportunidades de desarrollo de este grupo y perpetúa la desigualdad. Palabras Clave: Discapacidad, Ley N° 29973, Inclusión laboral, Vulneración d

# UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD  
DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2024**

**PRESENTADA POR:**

**BARTOLOMÉ CHURA MEJÍA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

  
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA


PRIMER MIEMBRO

:

  
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:

  
M.Sc. YANINA MILAGROS HUANCA EXCELMES.

ASESOR DE TESIS

:

  
M.Sc. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Derecho

Línea de Investigación: Derecho

Puno, 16 de enero del 2025.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Aurelio y Martha quienes me brindaron su apoyo incondicional cada día de mi vida, enseñándome mediante su testimonio de vida los valores de la honestidad, la responsabilidad, la justicia, y sobre todo el amor.

**BARTOLOMÉ CHURA MEJÍA**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por darme la vida, a mis queridos docentes quienes con su sabiduría me encaminan por el camino que me permite conocer la magnífica y apasionante vida académica del Derecho.

**BARTOLOMÉ CHURA MEJÍA**

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

<b>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>9</b>
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	10
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	10
<b>1.2 ANTECEDENTES</b>	<b>10</b>
1.2.1. INTERNACIONAL	10
1.2.2. NACIONAL	13
1.2.3. LOCAL	16
<b>1.3 JUSTIFICACIÓN</b>	<b>17</b>
1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.3.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL	18
1.3.5. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA	18
1.3.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>19</b>
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	19

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.2. MARCO CONCEPTUAL	25
2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL	26
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1 ZONA DE ESTUDIO	27
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	27
3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	27
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS	28
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS	29
3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	29
3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.	30
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	31
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	65

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo 01:</b> Matriz de categorización y/o ejes de análisis	65
<b>Anexo 02:</b> Entrevista realizada	66

## RESUMEN

La tesis "Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la Ley 29973 y su cumplimiento en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024", de Bartolomé Chura Mejía, plantea como problema general si existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El objetivo general de la investigación es determinar si existe dicha vulneración. Para ello, se empleó una metodología cualitativa, de tipo básico y con un enfoque jurídico descriptivo, utilizando como instrumento la guía de entrevista aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas con discapacidad de San Antonio de Putina. La conclusión general: Las entrevistas analizadas confirman la existencia de una vulneración sistemática del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El incumplimiento de la cuota laboral, la falta de accesibilidad en las instalaciones, las experiencias de discriminación y el desconocimiento de la Ley N° 29973 por parte de las personas con discapacidad, crean un contexto de exclusión que limita las oportunidades de desarrollo de este grupo y perpetúa la desigualdad.

**Palabras Clave:** Discapacidad, Inclusión laboral, Ley N° 29973, Vulneración de derechos.

## ABSTRACT

The thesis "Right to Employment Access for Persons with Disabilities under Law 29973 and its Compliance in the Municipality of San Antonio de Putina 2024," by Bartolomé Chura Mejía, poses as a general problem whether there is a violation of the right to employment access for persons with disabilities in the Municipality of San Antonio de Putina. The general objective of the research is to determine if such a violation exists. For this purpose, a qualitative methodology, of a basic type and with a descriptive legal approach, was employed, using an interview guide as an instrument applied to a non-probabilistic convenience sample of 10 people with disabilities from San Antonio de Putina. The general conclusion: The analyzed interviews confirm the existence of a systematic violation of the right to employment access for people with disabilities in the Municipality of San Antonio de Putina. The non-compliance with the labor quota, the lack of accessibility in the facilities, the experiences of discrimination, and the lack of awareness of Law No. 29973 by people with disabilities create a context of exclusion that limits the development opportunities of this group and perpetuates inequality.

**Keywords:** Disability, Labor Inclusion, Law No. 29973, Rights Violation.

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad constituyen un grupo vulnerable que, a menudo, enfrenta barreras significativas para ejercer sus derechos y participar plenamente en la sociedad. Uno de los ámbitos donde estas barreras se hacen más evidentes es el laboral. A pesar de la existencia de marcos legales que buscan garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la Ley N° 29973 en Perú, la realidad muestra que la aplicación de estas normativas no siempre se traduce en una efectiva igualdad de oportunidades.

La presente tesis, "Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la Ley 29973 y su cumplimiento en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024", se centra en el análisis de esta problemática en el contexto específico de la Municipalidad de San Antonio de Putina. A partir de la revisión de la legislación peruana y de estudios previos sobre la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, se busca determinar si existe una vulneración del derecho al acceso laboral de este grupo en dicha Municipalidad.

Se parte de la premisa de que la inclusión laboral de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético y social, sino también un factor clave para el desarrollo integral de las personas y el progreso de la sociedad en su conjunto. La incorporación de la diversidad en el ámbito laboral enriquece la dinámica de trabajo, aporta nuevas perspectivas y talentos, y contribuye a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. En este sentido, la presente investigación se propone.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según cifras de la Organización Mundial de la Salud, el diez por ciento de la población mundial vive con algún tipo de discapacidad física, sensorial, intelectual o mental. (OMS).

La OMS afirma que, aunque esta es una de las realidades menos obvias para las políticas públicas, factores como el continuo aumento de la población, especialmente entre aquellos mayores de 65 años, y la extensión de la esperanza de vida conducen a un incremento en la población con discapacidades.

Dentro del ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad laboral están desempleadas, principalmente debido a la falta de oportunidades de educación y formación profesional, así como al prejuicio entre los empleadores de que esta población es incapaz de trabajar o, en el mejor de los casos, cuya integración sería bastante costosa.

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como una palabra amplia utilizada para caracterizar discapacidades generales, actividades limitadas y restricciones de participación. Las restricciones de participación son problemas en la implicación de un cuerpo en eventos significativos; las limitaciones de actividad son desafíos en la realización de actividades o acciones; las discapacidades son problemas que afectan una estructura o función del cuerpo.

Por lo tanto, la discapacidad es un fenómeno complicado que refleja la relación entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que habita.

La discapacidad es un tema que rara vez se comprende y estudia en nuestro país; específicamente, el empleo y las condiciones laborales de las personas con discapacidades no muestran ningún escenario diferente.

Las personas con discapacidad forman una población vulnerable cuyo modo de vida la sociedad ha mantenido, por lo general, en circunstancias de exclusión. Esta situación ha resultado en la restricción de sus libertades y derechos fundamentales, condicionando y obstaculizando su desarrollo personal, así como el disfrute de los recursos y servicios accesibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus habilidades a la evolución de la sociedad. La ley reacciona ofreciendo un marco de protección para las personas con discapacidad, con políticas activas que buscan oponerse a la discriminación, garantizar la igualdad de oportunidades y, así, fomentar la accesibilidad en todos los ámbitos de la vida. El enfoque de este estudio se centra en los esfuerzos dirigidos a garantizar el derecho al empleo para las personas con discapacidad y, de este modo, facilitar su acceso al mercado laboral, lo cual desempeña un papel fundamental en la evolución de las políticas de integración e inclusión social.

### **1.1.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?

### **1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.**

¿Analizar la dimensión de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?

¿Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?

## **1.2 ANTECEDENTES**

### **1.2.1. INTERNACIONAL**

Borja (2015): Medicamentos Ecuatorianos S.A., Hospital Vozantes, Transporte Noroeste son los participantes en su proyecto de investigación "Identificación de los Niveles de Empleo del Personal con Discapacidad en Empresas Privadas e Instituciones Públicas de la Provincia

de Pichincha." Informe Final del Programa de Licenciatura en Psicología Industrial Universidad Central del Ecuador Facultad de Ciencias Psicológicas Quito-Ecuador es El estudio tuvo como objetivo general determinar el grado de integración laboral de las personas con discapacidad en empresas o instituciones de la Provincia de Pichincha. El enfoque del estudio fue no experimental. Trabajando con treinta personas o empresas gubernamentales y privadas de la provincia de Pichincha, era toda su población. Entre las técnicas aplicadas se encontraban las estadísticas, descriptivas, deductivas e inductivas. Los hallazgos mostraron que la mayoría de las personas (69%) son hombres; el 68% tienen más de treinta años; el 37% han terminado su educación secundaria; el 48% son solteros; y el 54% no tienen obligaciones familiares. La mayoría de las personas investigadas tienen grados de discapacidad moderados a leves; la mayoría de quienes tienen más probabilidades de encontrar trabajo son personas con limitaciones físicas.

Recalde (2015): en sus estudios "Accesibilidad de las Personas con Discapacidad e Inclusión Laboral en Empresas Públicas". (graduation thesis before acquiring the Title of Lawyer for the Courts and Tribunals of the Republic of Ecuador). Título de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en Derecho de la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador. Ambato-Ecuador. Dado que el investigador señala en este estudio los problemas que enfrenta una persona con discapacidad para un mejor crecimiento profesional, el objetivo principal de la investigación fue encontrar cómo la accesibilidad de las personas con discapacidad influye en su inclusión laboral en empresas públicas. Este estudio siguió un enfoque cuantitativo y cualitativo. El tipo de estudio fue explicativo y descriptivo. Compuesta por funcionarios de SIMTEL, ELPECO, CONADIS, el Ministerio de Trabajo y abogados de práctica privada del Cantón Latacunga, la población total ascendió a 873 individuos. El 27 se llevó a cabo la muestra estratificada aleatoria simple, extrayendo un total de 267 personas de toda la población para la muestra del estudio— a quienes se les dio una encuesta. Entre las conclusiones principales se encontró que el incumplimiento de las restricciones legales es la razón por la cual el 63% de los encuestados dijo que el acceso limitado de las personas con discapacidades a la inclusión laboral es. Según el 58% de los encuestados, la

Ley Orgánica de Discapacidad asegura la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 52% de los encuestados piensa que las empresas no ayudan a las personas con discapacidades a conseguir empleo. El 55% de los encuestados piensa que las personas con discapacidades tienen pocas oportunidades de inclusión laboral. El 60% de los encuestados piensa que tanto el sector público como el comercial se benefician de la accesibilidad para las personas con discapacidades.

Vélez (2015) en su estudio titulado "Educación Inclusiva para Personas con Discapacidad en la Provincia de Buenos Aires." Un estudio de caso que examina las representaciones sociales de los actores educativos en la Escuela Santa Julia de Tigre, 2015. El autor promueve una sociedad que es estimada, libre de discriminación y exclusión. Al hablar de una persona con discapacidad, nos referimos a las limitaciones culturales, predominantemente expresadas como obstáculos actitudinales, que ahora deben considerarse como el enfoque principal de investigación para avanzar hacia una sociedad inclusiva para todos. En este sentido, afirmamos que la educación es el principal instrumento para este objetivo.

Cora (2011- 2012) En su tesis titulada "La Inserción Laboral de Personas con Discapacidades Visuales, Auditivas y Motrices en Empresas Privadas de Rosario durante 2011-2012," la investigadora examina el potencial de creación de valor para las empresas a través de la integración de personas con discapacidades. Destaca la importancia de la diversidad y las consideraciones críticas para que los recursos humanos faciliten la inclusión de trabajadores con discapacidad en diversos sectores laborales. Algunas personas se involucrarán en este comportamiento, mientras que otras se abstendrán de hacerlo. Entre el grupo inicial, algunos individuos sobresaldrán en posiciones específicas mientras que no rendirán bien en otras, similar a aquellos que no tienen éxito en una capacidad particular. Se debe identificar una posición adecuada para el tipo específico de discapacidad. Estas empresas abogan por la contratación de personas con discapacidades, adaptando su enfoque para acomodar las limitaciones de cada individuo, mientras anticipan su desempeño en sus respectivos roles. La inclusión requiere esfuerzo, ya que estas personas pueden

igualar o incluso superar el rendimiento de los demás; además, enriquecerán la organización con valores humanos y una mayor diversidad.

Núñez (2023) La investigación en curso se titula: Incorporación del Trabajo Remoto en la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad para Salvaguardar el Derecho al Empleo. Se refiere al Artículo No. 50 de la Ley No. 29973, que no exige el trabajo remoto para las personas con discapacidad, con el objetivo de mejorar las oportunidades de empleo, ya que a menudo perciben una falta de igualdad de oportunidades y enfrentan la exclusión social. El propósito principal es ilustrar que el trabajo remoto obligatorio debe ser integrado en la Ley N.º 29973, la Ley General de Personas con Discapacidad, para salvaguardar los derechos laborales de estas personas. Los objetivos principales fueron, en primer lugar, esclarecer la necesidad de integrar el trabajo remoto obligatorio en la Ley No. 29973, la Ley General de Personas con Discapacidad, para salvaguardar condiciones laborales equitativas para las personas con discapacidad; y en segundo lugar, examinar la imperativa de incorporar el trabajo remoto obligatorio en la Ley No. 29973 para fomentar la inclusión integral de las personas con discapacidad en el tejido social del país. Se implementó un enfoque cualitativo, representando un tipo de investigación fundamental, utilizando un diseño de teoría fundamentada. Se empleó el método de entrevista, con la asistencia de cuatro expertos en el campo. Se determinó que el trabajo remoto obligatorio debe integrarse en la Ley No. 29973 para salvaguardar los derechos laborales de las personas con discapacidad, estableciendo un marco legal que prevenga la discriminación y los retrasos debido a sus discapacidades físicas, ofreciendo así apoyo legal para facilitar su adaptación y mitigar los desafíos asociados con el desplazamiento y la falta de lugares de trabajo accesibles.

### **1.2.2. NACIONAL**

Monteza (2019) Esta investigación se centra en la implementación de protecciones para las personas con discapacidades, en cumplimiento con las leyes de protección de derechos aplicables. En consecuencia, se han examinado las leyes delineadas en nuestra legislación, junto con muchos autores que discuten el tema actual, concentrándose principalmente en

las discapacidades de aquellos sometidos a acciones hostiles en sus trabajos. Actualmente, hay una implementación limitada y efectiva del marco regulatorio relacionado con los derechos de las personas con discapacidad. En consecuencia, el Decreto Supremo No. 002-2014-MIMP y el Reglamento Interno de la Ley No. 29973, la Ley General de Personas con Discapacidad, particularmente los Artículos 45 a 52, que abordan el empleo de personas con discapacidad, exhiben una difusión insuficiente y una falta de compromiso por parte de las autoridades locales como CONADIS y SERVIR, cuyo mandato es monitorear y sancionar las violaciones de la ley. Así, los hallazgos de esta investigación indican la necesidad de formación y apoyo por parte del Estado para las personas con discapacidad, con el objetivo de prevenir infracciones adicionales de sus derechos. Esta investigación abarcará un enfoque temático, revisión de trabajos previos, marco teórico, justificación y la articulación del problema de investigación. La investigación actual es de naturaleza descriptiva y emplea un marco cualitativo, utilizando técnicas de recolección de datos como entrevistas y análisis de documentos para obtener resultados, discusiones, conclusiones y recomendaciones relacionadas con el problema identificado.

Yohana (2020) El trabajo de investigación titulado "La Persona con Discapacidad y el Derecho al Trabajo en la Constitución Política de 1993 del Perú" es un estudio cualitativo y descriptivo que utiliza una metodología deductiva. El diseño empleado es no experimental, ya que no habrá manipulación de variables; además, se utilizaron los métodos exegético y dogmático. El estudio deriva sus resultados de una muestra no probabilística y intencionada, ya que se eligieron personas que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión especificados. Las entrevistas con jueces especializados en Derecho Constitucional, junto con funcionarios y empleados de SUNFIL, han mostrado deficiencias específicas en el compromiso de las organizaciones con las personas con discapacidad. El análisis concluye que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se ve significativamente afectado, ya que el Estado está obligado por la legislación nacional y vinculante internacional a garantizar las condiciones necesarias para su desarrollo sin restricciones. (optimal personal growth). Además, el Estado está obligado a fomentar su integración

integral y efectiva en las esferas política, económica, social, cultural y tecnológica. Sin embargo, a pesar de estas intenciones, la implementación sigue siendo deficiente, lo que indica que, aunque existe legislación, no se está aplicando. El desarrollo requiere fundamentalmente un estándar moral y material suficiente para los ciudadanos, alineado con la dignidad humana.

Xanadu and Eloy (2021) El problema general del trabajo de tesis actual fue determinar en qué medida el principio de accesibilidad para las personas con discapacidad está asociado con el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de Selva Central. El objetivo general era: Determinar en qué medida el derecho al trabajo en el Distrito Judicial de Selva Central está asociado con el principio de accesibilidad para las personas con discapacidad. El derecho al trabajo en el Distrito de la Selva Central está negativamente correlacionado con el principio de accesibilidad para personas con discapacidad, como una suposición general. La investigación fue clasificada como de tipo básico y realizada a nivel de investigación. Los métodos empleados fueron descriptivos. El diseño no experimental y transversal o transaccional del método hermenéutico y el método exegético, con dos muestras: 8 Fallos Judiciales, Tipo de Muestreo No Probabilístico, Técnicas de Información: Análisis Documental y Observación, con Instrumento: Formulario Estructurado; Técnicas de Procesamiento de Datos: Investigación Documental; concluyendo que el Derecho al Trabajo para todas las personas con discapacidad es actualmente inaccesible debido a las siguientes razones: ignorancia de las leyes que las protegen, falta de empatía de las entidades públicas y privadas que frecuentemente no cumplen con las leyes que exigen la provisión de empleos para todas las personas con discapacidad, y la discriminación de la sociedad en la que vivimos. Además, el Derecho al Trabajo para todas las personas con discapacidad está respaldado por la no discriminación y la igualdad, como se establece en nuestra Constitución Política en el Artículo 2.2, que dice que "todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, y que nadie será discriminado por su origen, raza, sexo, lengua, religión, opinión, condición económica o cualquier otra situación." En la misma línea, el Artículo 8.1 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Law

No. 29973). Establece que una persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y está protegida contra la discriminación por motivos de su discapacidad por once razones específicas. Cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad que afecte sus derechos es nulo y sin efecto, siendo el cumplimiento total de estas leyes responsabilidad del Estado, las instituciones privadas y públicas. Esto está diseñado para asegurar que todas las personas con discapacidad tengan acceso a un puesto de trabajo, garantizando así su sostenibilidad a lo largo del tiempo y asegurando los derechos laborales en igualdad de condiciones.

### **1.2.3. LOCAL**

Valenzuela (2024) La presente tesis, titulada "Violación del Derecho al Trabajo para Personas con Discapacidades Físicas por Empresas Privadas en el Distrito de Pichari," tiene como objetivo principal examinar la infracción del derecho al trabajo para personas con discapacidades físicas por parte de empresas privadas en el distrito de Pichari, tal como se establece en la Convención de Cusco, 2022. El estudio empleó una metodología cualitativa utilizando teoría fundamentada y un diseño de estudio de caso. La entrevista se administró a seis personas con discapacidad del distrito de Pichari en la provincia de La Convención de Cusco. Se empleó el método de entrevista, con la guía de entrevista funcionando como instrumento. Los resultados de las entrevistas indican que en Pichari, la Ley de Personas con Discapacidad no se cumple, persiste la discriminación, los funcionarios de la oficina correspondiente están descuidando sus responsabilidades, y las empresas locales no están cumpliendo con la ley ni modificando sus perfiles de trabajo e instalaciones, a pesar de la existencia de incentivos fiscales establecidos por decreto supremo.

Del Carmen (2022) El informe de investigación titulado "La Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 y su Influencia en el Mercado Laboral de la Ciudad de Puno, Periodo 2021" tiene como objetivo determinar el impacto de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en el mercado laboral de Puno durante el año 2021. Se empleó una metodología de investigación mixta para obtener buenos resultados, integrando métodos cualitativos y cuantitativos de carácter descriptivo y explicativo, con un diseño de estudio no

experimental. La población objetivo comprendía todas las entidades públicas y privadas con más de 50 empleados, sumando un total de 13 entidades, tanto públicas como privadas, situadas en la ciudad de Puno. Se empleó el método de encuesta para la recolección de datos, dirigiéndose a todos los representantes de organizaciones públicas o privadas en la ciudad de Puno, para obtener resultados que sustenten la investigación. Derivando las conclusiones subsiguientes: Los hallazgos revelan deficiencias en la adherencia a la Ley PCD, como se ilustra en la Tabla 1 respecto al conocimiento de la Ley 29973; únicamente el 29% de los representantes del sector privado afirman estar familiarizados con la Ley, mientras que el 50% de los representantes del sector público afirman lo mismo. En segundo lugar, numerosos factores influyen en las circunstancias laborales de las personas con discapacidades en la ciudad de Puno. Predominantemente, la mayoría de las organizaciones públicas y privadas en Puno están inclinadas a contratar a personas con discapacidades leves. Además, estas organizaciones frecuentemente ofrecen puestos que requieren un título universitario completo, lo que resulta en que la mayoría de las personas con discapacidad que buscan empleo no estén calificadas para los roles disponibles.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

#### **1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Estableciendo un marco legal para el avance, la defensa y el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad, Ley No. 29973—también conocida como la Ley General de Personas con Discapacidad en Perú—permite que esta ley tenga como objetivo proporcionar una inclusión completa en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, así como posibilidades iguales.

Teóricamente, este estudio se justifica por la aceptación de la plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad, la eliminación de obstáculos legales como la tutela y el fomento de un modelo social de discapacidad que enfatiza la igualdad de derechos y oportunidades.

#### **1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En la práctica, la Ley N° 29973 introduce medidas como la cuota de empleo, que obliga a los empleadores a contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad. Esta medida

busca contrarrestar las barreras y prejuicios que limitan la incorporación de estas personas en el mercado laboral

La implementación de esta cuota es crucial para fomentar la contratación y asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales reales y efectivas.

### **1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Metodológicamente, la investigación ayuda a evaluar el cumplimiento de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina. Esto implica analizar cómo se implementan las políticas de inclusión laboral y si se respetan las cuotas de empleo establecidas por la ley.

### **1.3.4. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

Desde una perspectiva social, la inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental para su desarrollo personal y profesional, así como para su integración plena en la sociedad. La Ley N° 29973 busca promover un cambio cultural que valore la diversidad y fomenta la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de sus capacidades

### **1.3.5. JUSTIFICACIÓN NORMATIVA**

La Ley N.º 29973 se ajusta a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, de la cual Perú es miembro. Este estatuto garantiza la voluntad del Estado peruano de modificar sus leyes internas y proporcionar respeto e igualdad de derechos para las personas con discapacidades.

Las reglas proporcionan una estructura definida para la aplicación de políticas inclusivas y la eliminación de obstáculos que impiden el acceso justo al empleo y otras libertades básicas.

### **1.3.6. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación es importante porque evalúa si se están cumpliendo los derechos laborales de las personas con discapacidad en un contexto específico, promoviendo la inclusión social y el cambio cultural, mientras se alinea con la normativa nacional e internacional.

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar si existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.

### **1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO**

Determinar el grado de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.

Determinar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO

##### ¿QUÉ ES PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Una persona con discapacidad posee una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales duraderas que, al enfrentarse a diversos obstáculos actitudinales y ambientales, impiden o pueden impedir el ejercicio de sus derechos y su integración completa y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.

De acuerdo a lo investigado y observando casos la discapacidad, se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal en nuestro ámbito laboral, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Las personas con discapacidad son vulnerables y marginados; sin embargo, ellos siguen luchando por el reconocimiento de una ciudadanía diferenciada y justa, por la cual la sociedad pueda reconocer la diversidad y su modo de desempeño en el ámbito laboral sin ser discriminado y mucho menos vulnerado. Si bien es cierto que muchas de estas personas siempre serán consideradas dependientes e incapaces de autorrealizarse, ya se están incrementando en la actualidad nuevas formas de incorporarlos, a través de acuerdos de carácter mundial, como los tratados y las convenciones, con normatividad local, que implican un cambio en la conducta de actores que involucran a la sociedad civil y al Estado.

Las deficiencias, o déficit en el funcionamiento, son problemas que afectan una estructura o función corporal. Existe una alteración en la estructura anatómica de la persona que

condiciona la pérdida de una función corporal o psicológica que podemos observar en nuestro quehacer diario como algunos ciudadanos tienen algunas limitaciones como deficiencia visual, deficiencia intelectual, deficiencia del habla, deficiencia auditiva, deficiencia para poder transitar entre otras dificultades, esto a la vez puede traer mucha incomodidad a peatones o amigos de trabajo que no están familiarizados con tipos de y trabajadores que tienen algunas limitaciones.

Las personas con discapacidades tienen los mismos derechos que la población en general, tal como se articula en nuestra constitución, sin detrimento de las disposiciones especiales delineadas en las normas nacionales e internacionales destinadas a alcanzar la igualdad sustantiva en varios ámbitos, incluyendo el empleo, las actividades intelectuales y los deportes.

### **EL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.**

En nuestra Constitución Política del Perú muestra al respecto del trabajo como un derecho reconocido en el aspecto social económico y cultural, y se refiere al trabajador impedido:

**Artículo 23.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

**Artículo 26.-** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Las personas con discapacidad son consideradas en el ámbito laboral como trabajadores en situación de vulnerabilidad, estos grupos que en base a sus condiciones sociales,

económicas, culturales o psicológicas se encuentran en condición de riesgo y pueden sufrir maltratos en muchos casos son discriminados por parte del empleador o por sus mismos compañeros de trabajo por una dificultad que posee y no puedan realizar con normalidad sus deberes en el ámbito laboral atentando así contra sus derechos humanos.

Las personas con discapacidades son consideradas en el lugar de trabajo como empleados en una posición precaria. Estos grupos, debido a sus circunstancias sociales, económicas, culturales o psicológicas, son vulnerables y pueden experimentar maltrato. En numerosas ocasiones, las personas enfrentan discriminación por parte de su empleador o colegas debido a un desafío que obstaculiza su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, infringiendo así sus derechos humanos.

En 1948, las Naciones Unidas resolvieron promulgar la Declaración Universal de Derechos Humanos, que articula textualmente: Toda persona posee los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, incluyendo el origen nacional o social, la situación económica, el nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará ninguna diferenciación basada en el estatus político, legal o internacional del país o territorio que gobierne a un individuo, ya sea un estado soberano, un territorio en fideicomiso, una entidad no autónoma o sujeto a cualquier otra forma de limitación de soberanía. Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los derechos humanos son intrínsecos a la dignidad de todos los individuos, sin discriminación, y deben contar con protección legal. Estos derechos están codificados en tratados internacionales de derechos humanos, lo que requiere la consideración del derecho internacional para los grupos vulnerables a nivel mundial.

La noción de discapacidad es compleja; no obstante, actualmente se emplea el término "persona en situación de discapacidad", lo que indica que la discapacidad surge de la interacción entre un individuo, que posee atributos distintos, y su entorno. De manera similar, las personas con discapacidades constituyen un grupo demográfico vulnerable, ya que no pueden ejercer plenamente sus derechos, los cuales son inherentes a todas las personas

según lo estipulado por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Por lo tanto, es imperativo mejorar el sentido de inclusión dentro de la sociedad y el Estado a través de políticas públicas y sociales que fomenten el crecimiento laboral, empoderando así a las personas con discapacidad en un entorno actualmente discriminatorio.

## **EL PRINCIPIO-DERECHO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN RESPECTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El artículo 2.2 de nuestra Constitución Política establece que "todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley." Este precepto, que consagra la igualdad y la no discriminación, se encuentra entre los principios más importantes de nuestro sistema político. No debe haber discriminación contra nadie, independientemente de su origen, raza, género, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier otra causa. En la misma línea, la LGPD deja claro que una persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y al derecho a no ser discriminada por su discapacidad. De hecho, cualquier acto de discriminación basado en la discapacidad que tenga un impacto en los derechos de estas personas es inválido e inaceptable.

En otras palabras, la aceptación de la igualdad como un derecho es el reconocimiento de un verdadero derecho subjetivo, que es la propiedad de un beneficio constitucional por parte del individuo; igualdad que es exigible contra un destinatario. En una línea similar, la igualdad sirve como principio rector para la organización del Estado de Derecho Social y Democrático, así como para la conducta de las autoridades públicas. Por esta razón, sugiere que no todas las formas de desigualdad constituyen necesariamente discriminación, así como no todas las formas de trato diferencial en el ejercicio de los derechos fundamentales están prohibidas. La igualdad sólo se romperá cuando el trato desigual no tenga una justificación objetiva y razonable.

### **Cumplimiento para el Empleo de los Discapacitados según la Ley 29973**

#### **Ajustes Razonables:**

La Ley 29973 y sus normas definen que las entidades deben ajustarse y adaptarse para garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas circunstancias en el

disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Estos ajustes deben fomentar la inclusión y el crecimiento personal como profesional.

#### **Bonificación en Concursos Públicos:**

Los incentivos legales otorgan a los candidatos con discapacidades un 15% de bonificación en la puntuación final siempre que alcancen la calificación mínima aprobatoria.

#### **Capacitación:**

El Servicio Nacional del Empleo (SERVIR) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) deben promover programas de capacitación para personas con discapacidad

#### **Certificados en Discapacidad:**

Producidos oficialmente por médicos expertos que certifican el estado y grado de discapacidad de una persona, son documentos formales que proporcionan acceso a beneficios y a la tarjeta CONADIS.

#### **Condiciones Laborales:**

Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones que los demás, con igualdad de oportunidades, entornos laborales justos, seguros y saludables.

#### **Conservación del Empleo:**

Si un trabajador sufre una discapacidad durante su relación laboral, el Ministerio de Salud y EsSalud deben asegurar la rehabilitación y el retorno al puesto de trabajo, siempre que no implique riesgos

#### **Derecho al Trabajo:**

La Ley 23285 de 1981 otorgó descuentos fiscales a las empresas que contrataran a personas con discapacidades físicas, sensoriales e intelectuales, reconociendo así su derecho al trabajo. Los concursos públicos y el sistema de evaluación basado en méritos otorgan acceso a los empleos públicos.

#### **Cuota de Empleo:**

Las instituciones públicas deben contratar al menos el 5% del total de sus trabajadores que tengan discapacidad, sin importar su régimen laboral, y el sector privado un mínimo del 3%

si tienen 50 o más empleados. El incumplimiento de esta cuota es sancionado por el CONADIS

### **Modelos Teóricos de la Discapacidad**

#### **Modelo de Prescindencia:**

Dominante en la Edad Media, este concepto veía a las personas con discapacidades como una retribución divina. Se les consideraba cargas, inútiles para la sociedad y sin derechos a la vida. De esto se derivaron prácticas de exclusión e incluso sacrificio.

#### **Modelo Médico (Rehabilitador):**

Según este paradigma, la discapacidad es esencialmente "enfermedad" o "ausencia de salud". La rehabilitación es el objetivo principal para que las personas con discapacidades puedan encajar en la sociedad "normal". Una vez que la persona con discapacidad recupera la "normalidad", busca maneras de cómo puede ayudar a la sociedad.

#### **Modelo Social:**

Este modelo postula que la discapacidad no reside en las personas, sino en la discriminación y las barreras impuestas por la sociedad, tales como la falta de acceso a la educación, al empleo, a la comunicación, al transporte y a la vivienda. Las personas con deficiencias se consideran discapacitadas debido al rechazo social.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

**Ajustes Razonables:** Se refiere a las modificaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, sin que estas adaptaciones representen una carga desproporcionada.

**Discapacidad Visual:** Se relaciona con deficiencias en el sistema de visión que afectan la capacidad de ver, pudiendo ser total o parcial.

**Discapacidad Auditiva:** Incluye desde la sordera profunda hasta la hipoacusia leve o moderada, afectando la capacidad auditiva de una persona.

**Discapacidad Física:** Resulta de una deficiencia física que limita el desempeño motor de una persona al interactuar con su entorno.

**Discapacidad Intelectual:** Se manifiesta cuando una persona con limitaciones significativas interactúa con su entorno, dependiendo tanto de la persona como de las barreras del entorno.

### **2.3. MARCO LEGAL Y/O JURISPRUDENCIAL**

#### **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas:**

Esta convención, adoptada por Perú, reafirma el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones. Los Estados deben establecer mecanismos para garantizar estos derechos sin discriminación.

#### **Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973):**

Esta ley peruana establece medidas para asegurar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, promoviendo ajustes razonables y eliminando la discriminación en el ámbito laboral. Aunque no se menciona directamente en los puntos proporcionados, es fundamental en el contexto peruano.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 ZONA DE ESTUDIO

La población objetivo del estudio es la Asociación de Personas con Discapacidad de Putina.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### **Población**

La población objetivo de este estudio es la Asociación de Personas con Discapacidad de Putina. Esta población representa a un grupo significativo de personas que enfrentan desafíos en el acceso al empleo debido a su discapacidad.

##### **Muestra**

La muestra seleccionada para este estudio consiste en 10 personas con discapacidad de San Antonio de Putina. Esta muestra se elige para obtener una representación adecuada de las experiencias y desafíos enfrentados por las personas con discapacidad en esta localidad.

##### **Muestreo**

La muestra no es probabilística por conveniencia, ya que garantiza que todos los elementos de la muestra tengan la misma probabilidad de ser seleccionados durante el proceso de recopilación de datos.(Hernández et al., 2014).

#### 3.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

##### **Tipo de investigación**

La investigación será de tipo básico con un enfoque cualitativo. Este tipo de investigación se centra en comprender fenómenos a través de la recolección de datos no numéricos, permitiendo un análisis profundo de las experiencias y percepciones de los participantes

Enfoque de investigación: Cualitativo, porque se trabaja sin datos numéricos, sino con cualidades como son las preguntas abiertas a personas con discapacidad.

### **Nivel de investigación**

El nivel de investigación es jurídico y descriptivo. Este enfoque se utiliza para describir y analizar el marco legal y las prácticas relacionadas con el acceso laboral de las personas con discapacidad, proporcionando una comprensión detallada de la situación actual y las normativas aplicables.

### **Enfoque**

Es enfoque cualitativo.

## **3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

En cuanto al diseño se tiene un estudio de tipo Teoría Fundamentada, ya que se teoriza sobre el conocimiento y aplicabilidad de la ley N° 29973 de personas con discapacidad.

## **3.5. CATEGORÍAS-EJES DE ANÁLISIS, SUB CATEGORÍAS-SUB EJES DE ANÁLISIS**

### **Categoría: Contacto Mixto**

- **Subcategorías:**

- Cultura de contratación a personas con discapacidad (PCD)
- Temor
- Contacto con PCD

### **Categoría: Objetivos hacia la Inclusión**

- **Subcategorías:**

- Apoyo económico
- Asistencialismo
- Interés

---

**Contacto Mixto**

**Cultura de contratación a PCD**

---

**Temor**

**Contacto con PCD**

**Objetivos hacia la  
Inclusión**

**Apoyo económico**

**Asistencialismo**

**Interés**

---

### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Técnicas**

La técnica que se usó para la recolección de datos fue la entrevista.

#### **Instrumento**

El instrumento utilizado para esta investigación será la guía de entrevista.

### **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS**

El análisis de los datos se realiza mediante un análisis temático, lo cual permite identificar patrones y temas recurrentes en la información recolectada.

### **3.8. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

Se utiliza un enfoque cualitativo, descriptivo y jurídico. Este enfoque permite analizar el marco legal y las prácticas relacionadas con el acceso laboral de las personas con discapacidad, proporcionando una comprensión detallada de la situación actual y de las normativas aplicables

### **3.9. DELIMITACIÓN DOCUMENTAL DE LA INVESTIGACIÓN.**

El estudio se centra en la evaluación de la Ley N° 29973 y su aplicabilidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina, abordando la inclusión laboral y las barreras que enfrentan las personas con discapacidad.

## CAPÍTULO IV

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se examinan las respuestas que se han obtenido con las entrevistas realizadas a personas discapacitadas para la Municipalidad de San Antonio de Putina. Este trabajo académico se centra en la actitud y experiencia de este grupo sobre su acceso al trabajo, bajo el régimen legal establecido por Ley 29973, así como el cumplimiento del mismo por parte de las autoridades municipales. Con un punto de vista cualitativo, se intenta ofrecer una visión global sobre las dificultades y oportunidades que enfrentan los discapacitados en el acceso al trabajo, ya sean personalmente como institucionales.

Las entrevistas fueron preparadas para conocer no solo las experiencias que han experimentado, sino los deseos y dificultades de quienes habían sido interrogados con el fin de ver si la legislación actual está bien aplicada en su situación local. Este capítulo expondrá los principales hallazgos, agrupados en base de asuntos comunes que se plantearon durante las entrevistas; este artículo analizará con la luz de la legislación adecuada y política pública aplicada. Por otra parte, se analizarán las consecuencias de los resultados en cuanto al trabajo incluyente para la gente con discapacidad y se ofrecerán sugerencias sobre cómo mejorar el cumplimiento legal del estado municipal.

## ENTREVISTA

### PREGUNTAS GENERALES

---

**1 ¿Podría describir su experiencia laboral actual o pasada en la Municipalidad de San Antonio de Putina?**

---

Código	Respuesta
Felipe mamani	Sí, en las gestiones anteriores me trataron bien y es por ello que he laborado durante tres años como guardián en la municipalidad provincial de San Antonio de Putina.
Isidro Vera	No tengo experiencia laboral en la municipalidad provincial de San Antonio de putina.
Hernán flores	no, porque no elaboré en la municipalidad de San Antonio de putina
Andrés quemallat a	En la gestión anterior tuve la oportunidad de trabajar; en la cual había personas que me trataban mal y otros de alguna forma bien
E-5	trabajé un tiempo como cuidante, pero pareciera que no era importante porque no me valoraban
Olga Quilla	no tengo experiencia laboral porque no trabajé nunca en el municipio
Saraí Quispe	no tengo experiencia laboral en la municipalidad provincial de San Antonio de putina

Mario no tengo experiencia de trabajo en la municipalidad de San Antonio de  
Hancco putina

Javier en la gestión 2015 fui trabajador como orientador  
Cusi

Julio Trabajé un tiempo en la municipalidad, pero sentí que mi esfuerzo no era  
Macedo valorado. Hacía lo mejor que podía, aunque las limitaciones físicas se me complicaba.

---

### **Análisis**

Cuando analizamos las respuestas de los entrevistados sobre la pregunta, se detecta una diversidad de experiencias que reflejan la difícil situación en el trabajo con personas discapacitadas del Municipalismo.

### **Experiencias positivas:**

Otros entrevistados hablaron de experiencias buenas en la Municipalidad. Felipe Mamani dice que había sido guardián por tres años y haber recibido buenos tratos en gestiones anteriores. Javier Cusi también fue guía de la dirección del 2015. Julio Macedo relata una buena experiencia en la que sus compañeros le prepararon un lugar para poder moverse con facilidad, haciéndolo sentir importante. Estas experiencias indican que la Municipalidad ha ofrecido algunas oportunidades de trabajo a personas con discapacidad, como en casos han existido buen ambiente para el empleo.

### **Desastres y falta de oportunidades:**

Pero la mayoría de las respuestas reflejan experiencia negativa o la falta de oportunidades en el mercado laboral. Muchos de los entrevistados admiten que no han servido nunca en la Municipalidad. Isidro Vera, Hernán Flores, Mario Hancco y Saraf Quispe muestran que no se les ha concedido el trabajo aun después de haberlo pedido. Estas respuestas indican

que hay muchas barreras importantes para el empleo en la Municipalidad, lo cual va contra el espíritu de Ley 29973.

#### **Discriminación y falta de valoración:**

Hay testimonios que mencionan la discriminación y el "no respeto por los valores" como factores impeditivos de incluirse en las ocupaciones. Andrés Quemallata habla de haber sido maltratado por algunos mientras estaba trabajando en una anterior dirección. Julio Macedo sintió que su esfuerzo no era valorado ni como una cuestión de peso. Estas experiencias demuestran que, aunque la Municipalidad tiene el poder de dar trabajo para personas con discapacidad, siguen existiendo actitudes y prácticas discriminatorias por las cuales pierde su progreso en los campos del oficio y lo daña.

#### **Conclusión:**

Las respuestas a la pregunta 1 muestran un panorama multicultural sobre el desempeño en los trabajos de personas con discapacidad para la Municipalidad de San Antonio de Putinas. Aunque hay algunos casos buenos, las experiencias negativas y la falta de oportunidades son más comunes que los anteriores. Esto indica que el Cuerpo Municipal todavía tiene mucho por hacer para asegurar el pleno cumplimiento en el mercado del trabajo de este grupo como lo requiere La Ley 29973.

---

### **2 ¿Ha sentido alguna vez que sus derechos laborales han sido vulnerados debido a su discapacidad? Si es así, ¿podría darme un ejemplo?**

---

#### **Código Respuesta**

Felipe mamani	Sí, porque cuando solicitaba un puesto de trabajo en la municipalidad no me accedieron y cuando quise conversar con el alcalde no quiso conversar conmigo es decir se escapaba o me decían que no se encontraba
---------------	---

Isidro      sí como en muchas oportunidades cuando pedí trabajo nunca me dieron,  
Vera      tampoco me ayudaron para acceder a las pozas de la piscina.

Hernán    Sí, porque cuando solicité trabajo no me dieron oportunidad para trabajar.  
flores

Andrés    sí recibí maltrato de algunas personas que no me respetaban en el trabajo.  
quemall  
ata

E-5      Sí, porque cuando trabajaba no me valoraban y muchas personas no tenían  
consideración de mí.

Olga      No porque no solicité trabajo al municipio.  
Quilla

Saraí      Sí, me excluyen del trabajo por mi discapacidad, me fue muy difícil  
Quispe    conseguir un trabajo A pesar de que tengo una necesidad para vivir.

Mario    sí, en muchas oportunidades no me atendieron mi solicitud de trabajo nunca  
Hanco    me dieron oportunidad para trabajar.

Javier    Sí, cuando trabajé las personas se reían de mí pero no eran todos solo  
Cusi      algunos. Ahora no me dan trabajo solo me dicen espera.

Julio      Sí, en ocasiones. Por ejemplo, no había rampas o acceso adecuado para  
Macedo    personas con discapacidad, lo que hacía muy difícil desplazarme. Sentía  
que me miraban como una carga sin valorar mi trabajo.

---

## Análisis

Cuando analizamos las respuestas de los entrevistados a la interrogante, se manifiesta una contundente sensación de que sus derechos como trabajadores no son totalmente protegidos por la Municipalidad de San Antonio de Putina.

### **Negación de oportunidades laborales**

La mayoría de los entrevistados que respondieron afirmativamente a esta pregunta, señalaron la negación de oportunidades laborales como la principal forma de vulneración de sus derechos. Felipe Mamani relata que no se le concedió un puesto de trabajo que solicitó y que el alcalde evitaba conversar con él sobre el tema. De manera similar, Isidro Vera, Hernán Flores y Mario Hanco afirman que se les negó la posibilidad de trabajar en repetidas ocasiones. Saraí Quispe describe su experiencia al buscar empleo como "muy difícil" y señala que se le excluye por su discapacidad. Estas experiencias sugieren una práctica sistemática de discriminación por parte de la Municipalidad al momento de considerar a personas con discapacidad para ocupar puestos de trabajo, lo que constituye una clara violación de la Ley 29973.

### **Falta de accesibilidad y trato discriminatorio:**

Más allá de la negación de oportunidades, algunos entrevistados describen experiencias de Julio Macedo señala la falta de rampas y accesos adecuados para personas con discapacidad, lo que le dificulta el desplazamiento, y menciona sentirse visto como una carga. Javier Cusi relata que sus compañeros se burlaban de él mientras trabajaba. Estas experiencias evidencian que,

### **Conclusión:**

Las personas con discapacidad en San Antonio de Putina perciben que sus derechos laborales son vulnerados de manera sistemática por la Municipalidad. La negación de oportunidades laborales, la falta de accesibilidad y el trato discriminatorio son algunos ejemplos de las barreras que enfrentan. Estas experiencias no solo violan sus derechos, sino que perpetúan su exclusión social y económica. Es fundamental que la Municipalidad tome medidas concretas para revertir esta situación y garantizar la inclusión laboral plena de las personas con discapacidad, tal como lo establece la Ley 29973.

CONOCIMIENTO DE LA LEY N° 29973

**1 ¿Está familiarizado con la Ley N° 29973 sobre los derechos de las personas con discapacidad?**

Código	Respuesta
Felipe mamani	Sí, conozco la ley de las personas con discapacidad; pero no se cumple o no cumple la municipalidad de San Antonio de putina.
Isidro Vera	No tengo conocimiento de la ley debido a que tengo un trabajo independiente.
Hernán flores	No conozco sobre los alcances de la ley 29973.
Andrés quemallata	Poco, Solo sé que nosotros las personas discapacitadas valemos por dos y que nos deben dar trabajo para vivir de alguna manera bien.
E-5	Escuché en radio, pero siento que no cumplen porque muchas personas se quejan de que no son escuchados cuando solicitan trabajo.
Olga Quilla	no tengo información.
Saraí Quispe	no, solo sé que existe ese tipo de ley
Mario Hanco	No mucho pero en Radio Programas escuchaba sobre las personas con discapacidad.
Javier Cusi	No tengo conocimiento de la ley de personas con discapacidad, solo algunas personas me dicen que la ley les favorece para que puedan

trabajar en el municipio.

Julio Escuché sobre eso, pero siento que no siempre se cumple, lo cual hizo  
Macedo que me sintiera ignorado ya que no tuvieron ninguna consideración para  
mí movilidad.

---

### **Análisis**

Al analizar las respuestas a la pregunta se observa un conocimiento limitado y superficial de la ley entre las personas con discapacidad entrevistadas en San Antonio de Putina. Esto a pesar de que la ley tiene un impacto directo en sus vidas y busca garantizar su inclusión social y laboral.

#### **Desconocimiento generalizado:**

- Varios de los entrevistados afirman no conocer la ley o tener un conocimiento muy vago de la misma. Isidro Vera indica no tener conocimiento debido a su trabajo independiente. Hernán Flores desconoce los alcances de la ley. Saraí Quispe y Olga Quilla solo saben que existe. Javier Cusi menciona que algunas personas le han comentado sobre la ley y sus beneficios, pero él no la conoce en detalle.

#### **Información fragmentada y superficial:**

- Algunos entrevistados han escuchado sobre la ley a través de medios de comunicación, como la radio, pero su conocimiento se limita a aspectos generales y no demuestran un entendimiento profundo de sus disposiciones o cómo pueden hacer valer sus derechos. Andrés Quemallata, por ejemplo, solo sabe que la ley busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. E-5 y Julio Macedo, a pesar de haber escuchado sobre la ley, sienten que no se cumple y expresan frustración por la falta de consideración hacia sus necesidades.

#### **Conocimiento parcial y falta de aplicación:**

- Felipe Mamani afirma conocer la ley, pero señala que no se cumple en la Municipalidad de San Antonio de Putina. Su respuesta sugiere que, incluso entre quienes conocen la

ley, existe una percepción de que no se aplica en la práctica, lo que genera desconfianza y desánimo.

### **Conclusión:**

El análisis de las respuestas demuestra que hay poco conocimiento amplio, generalizado sobre la Ley N° 29973 entre los discapacitados del distrito san Antonio de Putina. Este desconocimiento les impide disfrutar plenamente de sus derechos y exigir su cumplimiento. La Municipalidad debe fomentar la difusión de la ley, ofrecer información accesible para las personas con discapacidad sobre sus facultades legales y los medios que tienen disponibles para ejercerlas. Es esencial que se emprendan campañas de concientización, capacitación dirigidas al mismo grupo como la ciudadanía en general para asegurarse de que el cumplimiento del Decreto N° 29973 llegue hasta ser una práctica real entre las personas discapacitadas.

---

## **2 ¿Cómo cree que la Ley N° 29973 ha impactado su vida laboral?**

---

<b>Código</b>	<b>Respuesta</b>
Felipe mamani	De manera positiva debido a que la actitud del alcalde provincial me dio un puesto laboral de manera voluntaria durante 4 meses.
Isidro Vera	No siento ningún impacto positivo en mi vida laboral porque no me dan la oportunidad para trabajar.
Hernán flores	nada, porque no tuve oportunidad laboral.
Andrés quemallata	No mucho porque recibía rechazo de algunas personas por mi discapacidad.
E-5	la ley está, pero no cumplen en darnos trabajo las autoridades por ello muchas de mis compañeras se sienten excluidos y olvidados.

Olga Quilla en nada porque el municipio no da la oportunidad de trabajar a personas con discapacidad.

Saraí Quispe en nada porque el jefe de recursos humanos y el propio alcalde no cumplen la ley de personas con discapacidad.

Mario Hancco no impactó en nada a pesar de que la ley está pero los alcaldes no cumplen y no hacen cumplir con el jefe de personal.

Javier Cusi La ley no cambia mi vida en nada y tampoco las autoridades no nos escuchan cuando solicitamos trabajo.

Julio Macedo En mi vida laboral no cambió mucho la ley debería protegerme y en mi experiencia no he visto que se cumpla del todo sigo enfrentándome a muchas barreras.

---

### **Análisis**

Al analizar las respuestas que le han dejado la pregunta, existe una gran decepción por la falta de cumplimiento real del principio legal con sus beneficios. La mayoría de los entrevistados sienten que la Ley no ha causado significativos cambios en sus oportunidades de trabajo, pero solo un pequeño grupo reconoce una influencia favorable pero limitada.

#### **Desilusión y falta de impacto:**

La respuesta más común es que la Ley no ha afectado en nada sus vidas. Isidro Vera, Hernán Flores, Olga Quilla, Saraí Quispe, Mario Hancco y Javier Cusi comparten la idea de que no han mejorado su acceso al trabajo pese a existir una Ley. Sus testimonios muestran una sensación de abandono y frustración, pues la ley se considera como un compromiso que no fue cumplido. Esta idea se enriquece con el pobre conocimiento de la Ley que demostró en las respuestas anteriores, lo que pudiera sugerir que la Municipalidad no ha prestado los medios adecuados para promover una difusión correcta del alcancé legal entre personas discapacitadas.

#### **Mal cumplimiento, falta de oportunidades:**

Algunos entrevistados, como Andrés Quemallata y E-5 admiten la preexistencia de la Ley pero critican que no se aplica en el mundo real. E-5 dice que "la ley existe, pero no hacen las autoridades ni la obra de trabajo en nosotros. Esta actitud se fundamenta en la ausencia de oportunidades laborales, el mantenimiento del maltrato discriminatorio que hay entre nosotros como lo demostraron las respuestas a los pregunta sobre si han violado sus derechos al trabajo. La sensación de exclusión se siente en sus testimonios, lo que demuestra el fracaso del Municipalidad para traducir la Ley al actuar con prácticas concretas por las personas discapacitadas.

**Impacto positivo limitado:**

Felipe Mamani menciona un efecto beneficioso de la Ley, al referirse que le ayudó a conseguir una labor voluntariamente por cuatro meses. Pero este único caso no es el real de la mayoría de los entrevistados. Por su parte, Julio Macedo reconoce que la ley "debería cuidarlo ", pero el caso de él no ha demostrado un fiel cumplimiento del mismo.

**Conclusión:**

Estas respuestas demuestran que la Ley N° 29973, aunque con buenos motivos ha llegado al terreno de una mejoría real en el mundo del trabajo para las personas discapacitadas (San Antonio de Putina). La decepción, la frustración y el sentimiento de abandono son expresiones comunes entre los entrevistados.

Está claro que la Municipalidad tiene un gran trabajo por hacer en el cumplimiento de una labor, mucho mayor de lo solo publicarla. Necesitan actuaciones prácticas, continuas para asegurar la inclusión en el mercado de trabajo del colectivo discapacitado como las oportunidades disponibles al empleador, los cierres arquitectónicos y actitudinales que eliminen barreras laborales e intelectuales, una difusión adecuada de la Ley y sus beneficios y un capacitamiento de funcionarios y trabajadores sobre lo que les corresponde hacer con aquellos individuos. Solo con un verdadero compromiso por la inclusión será posible convertir el desaliento en una esperanza, hacer que la Ley N° 29973 constituya instrumentos útiles para edificar una sociedad más justa e igualitaria.

---

**3 ¿Ha recibido alguna capacitación o información sobre sus derechos laborales bajo la Ley N° 29973?**

---

<b>Código</b>	<b>Respuesta</b>
Felipe mamani	No recibí ninguna capacitación de parte de la municipalidad puntocom pero sí charlas informativas de parte del oredis.
Isidro Vera	Dentro de los 6 años no he recibido capacitación ni información sobre los derechos laborales de la ley 29973.
Hernán flores	nunca dan capacitación ni charla informativa a las personas con discapacidad.
Andrés quemallata	Sí recibí información de los derechos de personas con discapacidad en un medio de comunicación del país.
E-5	no coma emputino nunca nos invitan a una capacitación sobre nuestros derechos laborales.
Olga Quilla	no recibí capacitación porque la municipalidad no desarrolla capacitación a las personas con discapacidad.
Saraí Quispe	no debido a mi discapacidad no he participado en ninguna capacitación y es más no hubo capacitación de parte de la municipalidad por las personas con discapacidad.
Mario Hancco	No coma nunca desarrollan capacitación a favor de las personas con discapacidad, solo utilizan para marchas por el Día de las personas con discapacidad.

Javier Cusi No porque el municipio nunca ha organizado para personas con discapacidad alguna capacitación es por ello yo me siento Totalmente olvidado.

Julio Macedo No, nunca me han dado ninguna capacitación y tampoco alguna información sobre mis derechos. He buscado por mi cuenta pero no sé exigir que se respeten.

---

### Análisis

Al analizar las respuestas a la pregunta, muestran una grave negligencia de información y capacitación sobre la Ley por parte del colectivo discapacitado en San Antonio de Putina. Esta falta limita su capacidad de entender sus derechos, impidiendo que permanezca excluida del mercado laboral.

#### **Ausencia de capacitación por parte de la Municipalidad:**

La mayoría de los entrevistados niegan haber recibido capacitación o información alguna sobre sus derechos laborales bajo la Ley N° 29973 por parte de la Municipalidad. Isidro Vera declara no haber recibido información en los últimos seis años. Hernán Flores afirma que nunca se ofrecen capacitaciones o charlas informativas a las personas con discapacidad. Olga Quilla, Saraí Quispe y Mario Hanco coinciden en que la Municipalidad no desarrolla capacitaciones para personas con discapacidad. Javier Cusi se siente "totalmente olvidado" por la falta de iniciativa del municipio en organizar capacitaciones. Por su parte, Julio Macedo dice que nunca ha recibido capacitación ni información sobre sus derechos y que se lo han debido preguntar por sí mismo. Estas respuestas indican una deserción sistemática de la Municipalidad en su obligación a informar y capacitar al individuo con discapacidad sobre sus derechos, lo que representa un obstáculo importante para ser incluidos en el mercado del trabajo.

#### **Experiencias aisladas de capacitación:**

Sólo dos entrevistados mencionan haber recibido algún tipo de información sobre la Ley N° 29973, pero fuera del ámbito de la Municipalidad. Felipe Mamani recibió charlas informativas

de parte de OREDIS, una organización no gubernamental. Andrés Quemallata recibió información sobre los derechos de las personas con discapacidad por medio del periódico nacional. Estos casos particulares muestran que hay iniciativas externas para cubrir el hueco dejado por la Municipalidad, pero no son suficientes como sea necesario asegurar en todas las personas con discapacidad del acceso al material informativo y capacitación requisitos.

### **Consecuencias de la falta de capacitación:**

La falta de acceso a información y capacitación sobre la Ley N° 29973 tiene graves consecuencias para las personas con discapacidad. Les impide:

- Conocer sus derechos laborales específicos, como la cuota de empleo, las adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y la protección contra la discriminación.
- Identificar situaciones de vulneración de sus derechos y saber cómo actuar en consecuencia.
- Exigir el cumplimiento de la ley ante las autoridades y empleadores.
- Acceder a oportunidades laborales en igualdad de condiciones

### **CONCLUSIONES**

La falta de información y capacitación sobre la Ley N° 29973 es una dificultad fundamental que permite integrar en el trabajo plenamente a las personas con discapacidad del distrito municipal de San Antonio de Putina. La Municipalidad tiene la responsabilidad de desarrollar, implementar Programas de capacitación accesibles con valores que ofrezcan las herramientas para comprender sus necesidades en el campo del trabajo.

### **APLICABILIDAD DE LA LEY N° 29973**

- 
- 1 ¿Considera que la Municipalidad de San Antonio de Putina cumple con las disposiciones de la Ley N° 29973? ¿Por qué?**
- 

---

<b>Código</b>	<b>Respuesta</b>
Felipe	No cumple; porque el responsable de recursos humanos indica que no

---

- 
- mamani hay presupuesto para contratar como trabajadores a personas con discapacidad.
- Isidro Vera No tengo información sobre el cumplimiento de la ley 29973.
- Hernán flores No porque no cumple con la cuota laboral y tampoco con capacitaciones.
- Andrés En la mayoría de los casos no cumple con dar trabajo de acuerdo a la quemallata ley, solo da trabajo a uno o dos por mes lo cual no es suficiente los cupos de trabajo.
- E-5 No cumplen porque solo trabaja una sola persona discapacitada es por ello que no podemos trabajar muchos.
- Olga Quilla No debido a que el municipio no cumple con la cuota laboral ni capacitaciones.
- Saraí Quispe tengo entendido que no cumple con la cuota de trabajo. La municipalidad no crea trabajo; tampoco da oportunidad para que puedan trabajar.
- Mario No cumplen, por ejemplo para acceder a un segundo piso de la Hancco municipalidad no hay rampa tampoco hay ascensor para visitar a la alcaldía oficina del personal tampoco dan trabajo a nosotros los discapacitados.
- Javier Cusi no cumple, si cumpliría me darían trabajo, si no es a mí daría trabajito no importa 2 meses a mis compañeros o compañeras.
- Julio Macedo No creo que cumpla completamente, por ejemplo, las instalaciones no eran adaptadas para personas con discapacidad, como la mía,
-

moverme sin un pie es complicado en un espacio sin rampas.

---

#### Análisis

Cuando se examinan las respuestas, se confirma un completo consenso entre los entrevistados sobre la violación de la Ley por parte de La Municipalidad. Las razones que mencionan para justificar esta opinión se fundamentan en la falta de oportunidades del trabajo, en el falta de accesibilidad dentro las instalaciones municipales y en la discriminación con la que todavía sufren los discapacitados.

#### **Falta de cumplimiento de la cuota de empleo:**

Varios entrevistados señalan que la Municipalidad no cumple con la cuota de empleo del 5% para personas con discapacidad establecida por la Ley N° 29973. Felipe Mamani menciona que el responsable de recursos humanos alega falta de presupuesto para contratar a personas con discapacidad. Hernán Flores, Olga Quilla y Saraí Quispe también coinciden en que la Municipalidad no cumple con la cuota laboral. E-5 afirma que solo una persona con discapacidad trabaja en la Municipalidad, lo que evidencia la falta de oportunidades para este grupo.

#### **Falta de accesibilidad en las instalaciones:**

La falta de accesibilidad en las instalaciones municipales es otra barrera importante para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Mario Hanco señala que no hay rampas ni ascensores para acceder al segundo piso de la Municipalidad, lo que dificulta la visita a oficinas como la alcaldía o la oficina de personal. Julio Macedo también menciona la falta de rampas y la dificultad que esto le generaba para desplazarse en su lugar de trabajo. Estas deficiencias evidencian la falta de compromiso de la Municipalidad para crear un entorno laboral inclusivo y accesible para todos.

#### **Discriminación y falta de consideración:**

Algunos entrevistados mencionan haber experimentado discriminación y falta de consideración por parte de funcionarios y personal de la Municipalidad. Andrés Quemallata relata que recibía maltrato de algunas personas en su trabajo. Javier Cusi cuenta que las personas se reían de él cuando trabajaba en la Municipalidad. Estas experiencias reflejan la

persistencia de actitudes negativas hacia las personas con discapacidad, lo que contribuye a su exclusión laboral.

### **Conclusión:**

Las respuestas a esta pregunta revelan que la Municipalidad de San Antonio de Putina está cometiendo errores al no cumplir con su obligación por respetar los derechos del trabajo para las personas discapacitadas establecidos en La Ley N° 29973. La falta de pago del sueldo, la inaccesibilidad en las instalaciones y el acoso persistente son pruebas claras de este desacuerdo.

La Municipalidad debe tomar medidas urgentes para corregir esta situación, implementando políticas concretas y actuaciones encaminadas al apoyo de la inclusión del trabajo de las personas con discapacidad. Esto implica:

- Realizar la cuota de empleo del 5 % para discapacitados en todas las secciones municipales.
- Preparar las adaptaciones necesarias en los centros municipales para que sean accesibles por todos, como rampas de acceso al baño (rampa), escaleras interiorizadas (ascensores) la iluminación adecuada entre otros. Educar al personal de la Municipalidad, los funcionarios e incluso el público en general sobre sus derechos como personas con discapacidad así como su importancia para que se incluya en las organizaciones.
- Crear sistemas de control y seguimiento para que se cumpla la Ley N° 29973 en el Municipio. Solo mediante un verdadero compromiso con la inclusión podrá formar parte de una ciudad que respete los derechos del prójimo, sea capaz de ofrecer oportunidades para todos.

---

## **2 ¿Qué medidas cree que podría tomar la Municipalidad para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad?**

---

---

<b>Código</b>	<b>Respuesta</b>
Felipe mamani	Porque la oficina de omaped se debe independizar para que un discapacitado pueda trabajar como jefe de oficina y pueda tomar mayor empeño para velar por los derechos laborales.
Isidro Vera	Creando adecuadamente puestos laborales de acuerdo a la necesidad y/o discapacidad de las personas.
Hernán flores	Debe tomar en cuenta, consideración a las personas con discapacidad para que tengan oportunidad laboral.
Andrés quemallata	Crear fuentes de trabajo para las personas discapacitadas.
E-5	Debe crear puestos de trabajo para personas con discapacidad y adecuar los servicios y acceso a la municipalidad.
Olga Quilla	Ampliación de la cuota laboral y capacitación para que puedan laborar.
Saraí Quispe	hacer prevalecer las leyes, creando puestos de trabajo de acuerdo a la discapacidad de las personas.
Mario Hanco	Sería importante que brinden capacitación, adecuar el acceso a rampas; sobre todo cumplir con la cuota de trabajo.
Javier Cusi	Los alcaldes deberían reflexionar y pensar en las personas con discapacidad dando trabajo para ganar dinero y eso por lo menos tendría para mis medicinas.
Julio Macedo	Deberían empezar por hacer que los espacios sean accesibles, Cómo poner rampas y adecuar las oficinas. También sería importante que brinden capacitaciones.

---

## Análisis

Las respuestas a la pregunta ofrecen una variedad de propuestas concretas para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad en el municipio. Estas propuestas, provenientes de las propias personas afectadas, reflejan las necesidades y los desafíos que enfrentan en su búsqueda de un empleo digno e inclusivo.

### **Creación de oportunidades laborales:**

Una petición frecuente es la de crear empleos especializados para personas con discapacidad, adaptados según sus aptitudes y necesidades. Isidro Vera insiste en la creación de empleos "en conformidad con necesidades, discapacidades del hombre y/o mujer". Hernán Flores recomienda que se tome en cuenta a las personas con discapacidad para ofrecerles oportunidades de trabajo. Andrés Quemallata aboga por la creación de fuentes de trabajo para este grupo. E-5 propone la creación de puestos de trabajo y la adecuación de los servicios y accesos en la Municipalidad. Olga Quilla coincide en la necesidad de ampliar la cuota laboral y brindar capacitación para que las personas con discapacidad puedan trabajar. Sarafí Quispe subraya la necesidad de generar empleos en función del grado de discapacidad. Javier Cusi apela al corazón de las autoridades para que generen empleos en los cuales la gente con discapacidad consigue ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, como el consumo médico.

### **Adecuación de espacios e infraestructura:**

La accesibilidad física es otro aspecto crucial para la inclusión laboral. Mario Hanco propone la adecuación de accesos con rampas y el cumplimiento de la cuota de trabajo. Julio Macedo destaca la importancia de adaptar los espacios de trabajo, como la instalación de rampas y la adecuación de oficinas, para que sean accesibles para personas con discapacidad motriz.

### **Capacitación y sensibilización:**

La capacitación y la sensibilización son elementos esenciales para construir un entorno laboral inclusivo, Mario Hanco destaca la necesidad de entrenar a las personas con discapacidad. Julio Macedo está de acuerdo en que debemos brindar capacitaciones para

las personas con discapacidad, lo que les ayudará a cultivar cualidades y habilidades capaces de acceder mejor al mercado del trabajo. Felipe Mamani propone que la Oficina de OMAPED sea autónoma para poder dirigirla a alguien con discapacidad, pero proteger los intereses del colectivo. También recomienda la organización de clases, seminarios y debates sobre asuntos relacionados con el trabajo como reparación celulares, madera, zapatería e incluso otro tipo de oficios.

### **Conclusión:**

Los consejos de los entrevistados muestran que hay soluciones prácticas, viables para mejorar la inclusión en el trabajo de las personas con discapacidad del Ayuntamiento San Antonio de Putina. La generación de oportunidades laborales, la adaptación del terreno con infraestructura, el capacitamiento y sensibilización son pasos fundamentales que debe seguir una Municipalidad para cumplir con la Ley N° 29973 e impulsar un nuevo modelo social más justo e igualitario.

---

### **3 ¿Ha tenido alguna experiencia positiva en su lugar de trabajo que considere un ejemplo de buena práctica en la inclusión laboral?**

---

<b>Código</b>	<b>Respuesta</b>
Felipe mamani	Sí he tenido una experiencia positiva, cumplí en el trabajo incómodamente como guardián de acuerdo a mis capacidades lo cual me permitió elaborar durante tres años con seis meses en la gestión del año 2015 a 2018.
Isidro Vera	Ninguna experiencia laboral debido a que no elaboré en la municipalidad provincial de putina.
Hernán flores	ninguna, debido a que no trabajé nunca en la municipalidad provincial de San Antonio de putina.

- Andrés quemallata Sí, porque cumplía con mis obligaciones y eran muy respetuosos con el horario de ingreso al trabajo.
- E-5 Sí cuando trabajaba trataba muy amablemente a las personas pero no fue respondido con el mismo cariño.
- Olga Quilla No tengo ninguna experiencia laboral debido a que no trabajo ni trabaje en la municipalidad de San Antonio de putina.
- Saraí Quispe No tengo experiencia positiva más aún recibir rechazo cuando solicité trabajo.
- Mario Hanco no, pero yo soy respetuoso con las personas en la casa y cuando me respetan también a mí.
- Javier Cusi Sí trabajé pero experiencia positiva no fue.
- Julio Macedo Sí, un día con mis compañeros organizaron un espacio para que pudiera moverme con facilidad. Fue un gesto simple pero me hizo sentir valorado.

---

#### Análisis

Al analizar las respuestas a la pregunta, se observa una marcada escasez de ejemplos positivos por parte de los entrevistados. Esto refleja la dificultad que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un entorno laboral realmente inclusivo en la Municipalidad de San Antonio de Putina.

#### **Escasos ejemplos de buenas prácticas:**

De los nueve entrevistados, solo tres mencionan haber tenido alguna experiencia positiva en su lugar de trabajo. Felipe Mamani destaca haber podido trabajar como guardián durante tres años y medio, lo cual le permitió desarrollar sus capacidades. Sin embargo, menciona

que cumplió con su trabajo "incómodamente", lo cual sugiere que aún existían barreras para su plena inclusión. Andrés Quemallata valora el respeto al horario de ingreso al trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones. Julio Macedo cuenta un ejemplo de buen hacer por parte del grupo, que lo dejaron en el lugar para moverse con facilidad y le hicieron sentir agradecido. Aunque estas experiencias son positivas, \*\*no constituyen modelos sólidos de las buenas prácticas en inclusión del trabajo\*\* por ser solo cosas puntuales que no demuestran un profundo enfoque institucionalizado sobre la inclusión.

### **Predominio de experiencias negativas:**

La mayoría de los entrevistados no pueden mencionar ninguna experiencia positiva, lo cual es un indicador preocupante de la falta de inclusión laboral en la Municipalidad. Algunos, como Isidro Vera, Hernán Flores y Olga Quilla, no han trabajado en la Municipalidad, por lo que no tienen experiencias que compartir. Otros, como Saraf Quispe y Mario Hanco, solo mencionan experiencias negativas, como el rechazo al solicitar trabajo o la falta de consideración por parte de las autoridades. E-5 describe su experiencia laboral como agridulce, ya que si bien trataba a las personas con amabilidad, no recibió el mismo trato a cambio. Javier Cusi simplemente afirma que su experiencia laboral no fue positiva.

### **CONCLUSIÓN**

La falta de experiencias positivas notables en el campo del empleo muestra que la Municipalidad local de San Antonio de Putina tiene todavía mucho por hacer para ofrecer un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo tanto para los discapacitados como para personas con discapacidad. Aunque algunos gestos positivos se reconocen de forma particular, se requiere un cambiante sistemático\*\* que fomente la igualdad de oportunidades, accesibilidad y respeto por los derechos del personal con discapacidad en el mundo laboral. La Municipalidad debe desarrollar políticas y programas integrales de inclusión en el mercado del trabajo, que vayan más allá de las simples actuaciones con la intención de llevar a cabo un profundo proceso cultural en su organización. Solo así será capaz de edificar un municipio en el que las personas con discapacidad pudieran desarrollar todo su potencial para apoyar al bienestar social.

## PREGUNTAS DE CIERRE

### 1 ¿Qué cambios le gustaría ver en la política laboral de la Municipalidad para mejorar la situación de las personas con discapacidad?

Código	Respuesta
Felipe mamani	Que la municipalidad debe cumplir con la cuota laboral del 5%, realizar talleres, capacitaciones y charlas sobre temas laborales como arreglo de celulares, carpintería, zapatería y otros.
Isidro Vera	fomentando apoyo en la crianza de animales menores para que las personas puedan tener ingresos económicos. Realizar capacitaciones para que puedan valerse de su trabajo.
Hernán flores	crear puestos laborales acorde a la discapacidad de las personas y aplicar coma cumplir con la ley 29973.
Andrés quemallata	En la mayoría de los casos no cumple con dar trabajo de acuerdo a la ley, solo da trabajo a uno o dos por mes lo cual no es suficiente los cupos de trabajo.
E-5	Los alcaldes deben crear puestos de trabajo tal como dice La Ley punto las autoridades deben ser empáticos con los discapacitados.
Olga Quilla	adecuar puestos de trabajo para personas con discapacidad y que puedan ampliar puestos de trabajo en la municipalidad.
Saraí Quispe	Se deben crear oficios laborales para las personas discapacitadas. Deben dar prioridad a las personas con discapacidad para que puedan trabajar.

- Mario Hanco Que las autoridades nos den oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad y no solo a las personas normales.
- Javier Cusi las autoridades creen Pues de trabajo para personas con discapacidad.
- Julio Macedo Me gustaría que implementaran accesos adecuados como rampas y ascensores, además de programas de capacitación para personas con discapacidad.

---

#### Análisis

Las respuestas a la pregunta revelan un anhelo por una transformación profunda en la manera en que la Municipalidad aborda la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Las propuestas de los entrevistados van más allá de simples ajustes, apuntando hacia la creación de un sistema que valore la diversidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de todos.

#### **Cumplimiento de la cuota laboral y creación de oportunidades de empleo**

Un reclamo clave es la **\*\*obligación de respetar el pago del 5 % por parte de los trabajadores\*\*** que promueve Ley N° 29973. Felipe Mamani sugiere que la Municipalidad organice seminarios, capacitaciones y conversaciones sobre asuntos de trabajo para que los discapacitados aprendan cómo hacer reparación celulares, madera, zapatería etc. Esto les permitirá mejorar sus oportunidades de inserirse en el mundo del trabajo La demanda de crear **\*\*puestos de trabajo que respondan al servicio las necesidades, habilidades de la gente con discapacidad\*\*** es otra. Hernán Flores subraya la necesidad de establecer puestos de trabajo que se adapten al potencial del individuo. Andrés Quemallata, por su parte, señala la insuficiencia de los cupos de trabajo actuales, que solo benefician a una o dos personas por mes. E-5 y Javier Cusi hacen un llamado a la empatía de las autoridades para que creen puestos de trabajo que permitan a las personas con discapacidad obtener ingresos y mejorar su calidad de vida.

#### **Fomento de la autonomía económica a través de otros medios**

Isidro Vera ofrece una interesante idea: animar el apoyo en la crianza de animales pequeños para que las personas con discapacidad obtengan ingreso monetario. Esta idea va de la mano con el hecho que hay necesidad de capacitarlos para cultivar sus habilidades, establecer su propio comercio.

### **Adecuación de espacios y accesibilidad universal**

La accesibilidad universal es necesaria para asegurar que las personas con discapacidad participen plenamente en la vida laboral. Olga Quilla favorece la adaptación de plazas para personas con discapacidad, así como ampliar la oferta ocupacional en la Municipalidad. Julio Macedo recomienda la creación de accesos apropiados, como rampas y elevadores que permitan el movimiento libremente del personal con discapacidad motriz.

### **Prioridad en la asignación de puestos de trabajo**

Saraí Quispe hace una petición contundente: que se dé prioridad a las personas discapacitadas en la provisión de empleos. Esta propuesta trata de poner fin al proceso de exclusión que han sufrido los discapacitados en el mercado del trabajo, asegurándose las mismas oportunidades que tienen la mayoría.

### **CONCLUSIÓN**

Las respuestas a esta pregunta demuestran que se necesita un gran replanteamiento de la política en el trabajo realizado por la Municipalidad de San Antonio de Putina. Las personas con discapacidad no solo exigen que se cumpla la ley, sino un sistema para darles oportunidades de desarrollar su potencial, conseguir trabajo digno y contribuir al bienestar del grupo. Para ello, la Municipalidad debe tener un abordaje integral que incluya el fomento de oportunidades para trabajar, las adaptaciones espaciales, los preparativos, las capacitaciones y la sensibilización así como primero en dar prioridades al repartimiento del personal. Cuando se haga un verdadero compromiso con la inclusión, sólo podrá edificarse una Municipalidad que respete los derechos de todos y ofrezca oportunidades para toda la gente.

---

## **2 ¿Recomendaría a otras personas con discapacidad trabajar en la**

---

---

## Municipalidad de San Antonio de Putina? ¿Por qué?

---

Código	Respuesta
Felipe mamani	Sí, pero las personas deben cumplir con los trabajos encomendados como también recomendaría a profesionales discapacitados.
Isidro Vera	Sí, por la necesidad que tienen las personas sobre todo en omaped deben elaborar, debido a que el trabajo es suave, como también en la boletería de la piscina.
Hernán flores	La recomendaría; pero la municipalidad no cumple con dar oportunidades laborales a las personas con discapacidad. Los servidores y jefes de omaped tienen un maltrato a las personas y todos no tratan bien.
Andrés quemallata	No porque la mayoría de las personas con discapacidad son excluidas.
E-5	Lo haría pero qué tal me hacen quedar mal o no dan trabajo a mis compañeros y compañeras.
Olga Quilla	sí recomendaría pero nunca trabajé en el municipio para trabajar.
Saraí Quispe	No, porque tengo entendido que las personas discapacitadas son discriminadas, dado que no tienen oportunidades de trabajo.
Mario Hancco	Recomendaría; pero las autoridades no nos escuchan a nosotros cuando pedimos trabajo.
Javier Cusi	Lo recomendaría pero por gusto para que si las autoridades se olvidan

de nosotros.

Julio Macedo No estoy seguro. Aunque hay buenas intenciones, aún faltan condiciones adecuadas para que un discapacitado trabaje cómodamente.

---

#### Análisis

Al analizar las respuestas a la pregunta, se observa una división de opiniones, algunos entrevistados consideran que la Municipalidad no ofrece un entorno laboral favorable para las personas con discapacidad, mientras que otros, aunque reconocen las deficiencias existentes, creen que hay posibilidades de encontrar un trabajo adecuado.

#### **Recomendaciones negativas basadas en experiencias y percepciones**

La mayoría de los entrevistados no recomendarían a otras personas con discapacidad trabajar en la Municipalidad. Sus argumentos se basan en experiencias negativas propias o de conocidos, así como en la percepción de que la Municipalidad no cumple con la Ley N° 29973 ni ofrece un ambiente laboral inclusivo.

Andrés Quemallata, quien experimentó rechazo y exclusión durante su tiempo trabajando en la Municipalidad, argumenta que "la mayoría de las personas con discapacidad son excluidas".

Saraí Quispe, basándose en su conocimiento de la situación, afirma que "las personas discapacitadas son discriminadas, dado que no tienen oportunidades de trabajo". Su percepción se ve reforzada por la dificultad que ella misma enfrentó para conseguir un trabajo, a pesar de su necesidad.

Julio Macedo, aunque reconoce algunas buenas intenciones, no se siente seguro de recomendar la Municipalidad como lugar de trabajo para personas con discapacidad. Su experiencia personal le demostró que aún faltan condiciones adecuadas para que un discapacitado trabaje cómodamente. La falta de accesibilidad en las instalaciones y la ausencia de programas de capacitación específicos para personas con discapacidad son factores que influyen en su recomendación negativa.

E-5, por su parte, expresa su temor a que, al recomendar a sus compañeros, estos sean rechazados o no se les brinde la oportunidad de trabajar. Su respuesta refleja la incertidumbre y la desconfianza que genera la falta de compromiso de la Municipalidad con la inclusión laboral.

Hernán Flores desaconseja trabajar en la Municipalidad, argumentando que esta no cumple con la cuota laboral ni ofrece oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad. Además, denuncia el maltrato por parte de los servidores y jefes de la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), lo cual genera un ambiente hostil para las personas con discapacidad.

Mario Hanco y Javier Cusi también se muestran pesimistas, basándose en la falta de respuesta de las autoridades a sus solicitudes de trabajo. Su experiencia les indica que, a pesar de que la ley existe, las autoridades no la cumplen ni se preocupan por las necesidades de las personas con discapacidad.

#### **Recomendaciones positivas con reservas y sugerencias:**

A pesar del panorama general negativo, algunos entrevistados mantienen una postura más optimista\*\*, considerando que existen posibilidades de encontrar trabajo en la Municipalidad, aunque con ciertas reservas.

Felipe Mamani, quien tuvo una experiencia laboral relativamente positiva como guardián, recomienda la Municipalidad como lugar de trabajo, pero con la condición de que las personas cumplan con los trabajos encomendados. Su recomendación se enfoca en profesionales discapacitados, sugiriendo que estos podrían tener mayores posibilidades de inserción laboral en la Municipalidad.

Isidro Vera recomienda la OMAPED y la boletería de la piscina como posibles lugares de trabajo para personas con discapacidad, argumentando que el trabajo en estas áreas es "suave". Su respuesta, sin embargo, no toma en cuenta la necesidad de que la Municipalidad ofrezca puestos de trabajo diversos y adaptados a las diferentes capacidades y perfiles de las personas con discapacidad.

#### **Conclusión**

Las respuestas a la pregunta sobre recomendar o no la Municipalidad como lugar de trabajo para personas con discapacidad reflejan la compleja realidad que enfrentan las personas con discapacidad en San Antonio de Putina. Si bien algunos entrevistados reconocen la posibilidad de encontrar trabajo en la Municipalidad, la mayoría se basa en sus experiencias negativas y en la falta de compromiso de la Municipalidad con la inclusión para desaconsejar a otros a buscar empleo en dicha institución. Es fundamental que la Municipalidad tome medidas concretas para revertir esta situación, implementando políticas y programas que garanticen la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Las entrevistas analizadas confirman la existencia de una vulneración sistemática del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El incumplimiento de la cuota laboral, la falta de accesibilidad en las instalaciones, las experiencias de discriminación y el desconocimiento de la Ley N° 29973 por parte de las personas con discapacidad, crean un contexto de exclusión que limita las oportunidades de desarrollo de este grupo y perpetúa la desigualdad.

**Segunda:** El escaso alcance de la Ley N° 29973 entre los discapacitados que sirven en la Municipalidad San Antonio De Putina hace imposible el cumplimiento plenamente vigente del respeto por sus derechos al trabajo. La información insuficiente, la falta de capacitación crean un contexto vulnerable que requiere una intervención inmediata por parte de las autoridades municipales.

**Tercera:** El sistema de aplicabilidad de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024 se caracteriza por su ineficacia e incumplimiento. La falta de un sistema integral de inclusión laboral, el incumplimiento de la cuota laboral, la falta de accesibilidad, la discriminación y la falta de capacitación e información, crean un contexto de exclusión que vulnera los derechos de las personas con discapacidad e impide su plena participación en el ámbito laboral.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que la Municipalidad de San Antonio de Putina implemente de manera urgente medidas efectivas para garantizar el cumplimiento del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad, según lo establecido en la Ley N° 29973. Esto implica asegurar el cumplimiento de la cuota laboral, mejorar la accesibilidad en las instalaciones, erradicar las prácticas discriminatorias y promover activamente el conocimiento de la Ley N° 29973 entre las personas con discapacidad. Solo a través de acciones concretas y comprometidas se podrá superar el contexto de exclusión existente y promover la igualdad de oportunidades para este grupo.

**Segunda:** Se recomienda que la Municipalidad de San Antonio de Putina elabore, implemente un programa completo de difusión y capacitación sobre la Ley N° 29973 dirigido específicamente al personal con discapacidad en el lugar. Este programa debe garantizar que todos los trabajadores con discapacidad sepan sus derechos, las vías de protección disponibles y lo comprometido por la municipalidad en cuanto al tema de inclusión del trabajo. Solo mediante una mayor información y capacitación de las personas con discapacidad se podrá progresar hacia el cumplimiento real del trabajo que les corresponde.

**Tercera:** Se recomienda que la Municipalidad de San Antonio de Putina realinee, modernizará su sistema aplicabilidad de la Ley N° 29973 para asegurar el cumplimiento real. Esto significa construir un sistema de inclusión completa en el trabajo que contemple la satisfacción del pago, una mayor accesibilidad, eliminando las discriminaciones, haciendo práctica los Programas de capacitación e información para todo su personal. Solo mediante un sistema y con compromiso será capaz de superar el panorama actual de exclusión, garantizando la participación total del colectivo discapacitado en los empleos municipales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. (1981), Curso de derecho del trabajo. 7ª Edición. Madrid: Editorial Ariel.
- Alonso, M. y C. Emilia. (198), Derecho del trabajo. 11ª Edición. Madrid: Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.
- Bernal, C. (2007), El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. 3ª Edición. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- BERNALES BALLESTEROS, Enrique. La Constitución de 1993 Análisis Comparado Editores Instituto Constitución y Sociedad. Lima 1997
- CABANILLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual, 4 V Buenos Aires.
- Campos, S. (2009), "Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad". Soluciones Laborales. Lima, año 2, número 15.
- Cáceres, J. (2008), "Los trabajadores con discapacidad ¿tienen alguna protección especial frente al despido? Jus Jurisprudencia. Lima, número 2.
- CARRUITERO LECCA, Francisco; SOZA MESTA, Hugo. Medios de Defensa de los Derechos Humanos en el Sistema Internacional. Jurista Editores. Lima-Perú 2003.
- Céspedes, G. (2005), "La Nueva Cultura de la Discapacidad y los Modelos de Rehabilitación". Revista Aquichan. Chía, año 5, número 1.
- Clérico, L. (2009), El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional. Buenos Aires: EUDEBA.
- De Lorenzo, R. (2004), "El futuro de los discapacitados en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, número 50.
- Del Águila, L. (2007), El concepto de discapacidad y su importancia filosófica. Investigación sobre un aspecto fundamental de la condición humana. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Filosofía. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas.
- Giménez, D. (2011), "Las medidas a favor de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores en España: ¿Acciones positivas o medidas de igualdad positiva? En

- SANTIAGO, Mario. Acciones afirmativas. México D.F.: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- HURTADO POZO, José. Manual de Derecho. El Ministerio Público. Lima 1981.
- Monereo, J. y Moreno, M. (1994), "Forma y procedimientos del despido disciplinario". En BORRAJO, Efrén (director). La Reforma del Estatuto de Trabajadores: Comentarios a las Leyes Laborales. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado
- Flórez J. (2017), Discapacidad intelectual: ¿Qué es? ¿Qué define? ¿Qué se pretende? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.downciclopedia.org/neurobiologia/discapacidad-intelectual-que-es-que-def-ine-que-se-pretende>
- Luque D. y Luque M. (2016), Discapacidad Intelectual: Consideraciones para su intervención psicoeducativa (1ª ed.). España: Wanceulen.
- Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2015-2021). [Documento de trabajo]. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
- Haro Carranza, J. (2008). Derecho laboral público, empleo público o servicio civil. San Marcos: Lima.
- Monteza, E. S. (2019). *Actos de Hostilidad hacia las personas con discapacidad y el derecho al trabajo*, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62480>
- Yohana, A. B. M. (2020). *La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993*. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP\\_33ac035236b9c0bd28af4a1a371ba91a](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_33ac035236b9c0bd28af4a1a371ba91a)

Xanadu, A. C., & Eloy, T. R. (2021). *Relación entre el principio de accesibilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.*

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA\\_7d630390e1ff0bc95f9710e6580784f0](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPLA_7d630390e1ff0bc95f9710e6580784f0)

Valenzuela, C. C. J. (2024). *Vulneración del derecho al trabajo a las personas con discapacidad física por parte de las empresas privadas en Pichari, 2022.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145819>

Del Carmen, A. G. L. (2022, December 28). *La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021.*

<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/451>

Núñez, G. M. Y. (2023). *Incorporar el trabajo remoto en la ley 29973, ley general de personas con discapacidad para proteger el derecho al trabajo.*

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_dfd07f9aecb20d4149aead5e378213fa](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_dfd07f9aecb20d4149aead5e378213fa)

## ANEXOS

**Anexo 01:** Matriz de categorización y/o ejes de análisis

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍAS Y/O EJES DE ANÁLISIS	SUB CATEGORÍAS Y/O SUB EJES DE ANÁLISIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>GENERAL</b> ¿Existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> ¿Analizar la dimensión de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?</p> <p>¿Analizar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 Municipalidad de San Antonio de Putina 2024?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar si existe vulneración del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b> Determinar el grado de CONOCIMIENTO de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.</p> <p>Determinar el sistema de APLICABILIDAD de la Ley N° 29973 en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024.</p>	<p><b>Acceso laboral a las personas con discapacidad</b></p> <p><b>ley 29973</b></p>	<p>orientación identificar comprender disposiciones legales</p> <p>alternativas normativas alternativas administrativas alternativas fácticas</p>	<p>Entrevista</p> <p>Guia de Entrevista</p>

## Anexo 02: Entrevista realizada

### Instrumento de recolección de Datos

#### ENTREVISTA

##### Preguntas Generales

1. ¿Podría describir su experiencia laboral actual o pasada en la Municipalidad de San Antonio de Putina?

Si, en las gestiones anteriores me trataron bien y es por ello me laborado durante tres años como guardias en la municipalidad provincial de San Antonio de Putina.

2. ¿Ha sentido alguna vez que sus derechos laborales han sido vulnerados debido a su discapacidad? Si es así, ¿podría darme un ejemplo?

Si, porque cuando solicitaba un puesto de trabajo en la municipalidad no me aceptaron y cuando quise conversar con la alcaldesa no quiso conversar conmigo es decir se escapaba o me decía que no se encuentra.

##### Conocimiento de la Ley N° 29973

1. ¿Está familiarizado con la Ley N° 29973 sobre los derechos de las personas con discapacidad?

Si, conozco la ley de las personas con discapacidad, pero no se cumple o no cumplen de la municipalidad de San Antonio de Putina.

2. ¿Cómo cree que la Ley N° 29973 ha impactado su vida laboral?

De manera positiva debido a que el actual alcalde provincial me dió un puesto laboral de manera voluntaria durante cuatro meses.

3. ¿Ha recibido alguna capacitación o información sobre sus derechos laborales bajo la Ley N° 29973?

No recibí ninguna capacitación de parte de la municipalidad, pero sí charla informativa de parte de OREDIS.

#### Aplicabilidad de la Ley N° 29973

1. ¿Considera que la Municipalidad de San Antonio de Putina cumple con las disposiciones de la Ley N° 29973? ¿Por qué?

No cumple; porque el responsable de recursos humanos indica que no hay presupuesto para contratar como trabajadores a personas con discapacidad.

2. ¿Qué medidas cree que podría tomar la Municipalidad para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Que la oficina de OMAPEO se debe independizar para que un discapacitado pueda trabajar como jefe de oficina y pueda tomar mayor impulso para velar los derechos laborales.

- .....
- .....
3. ¿Ha tenido alguna experiencia positiva en su lugar de trabajo que considere un ejemplo de buena práctica en la inclusión laboral?

*Si he tenido una experiencia positiva.  
- Cumplí con el trabajo incomedado como  
guardian de acuerdo a mis capacidades  
Lo cual me permitió laborar durante tres  
años con 6 meses en la gestión del año 2015 a  
2018.*

**Preguntas de Cierre**

1. ¿Qué cambios le gustaría ver en la política laboral de la Municipalidad para mejorar la situación de las personas con discapacidad?

*- Que la municipalidad debe cumplir con la  
cuota laboral del 5%,  
- Realización de Talleres, capacitaciones y  
charlas sobre temas laborales como  
arreglo de celulares, carpintería, zapatería y  
otros.*

2. ¿Recomendaría a otras personas con discapacidad trabajar en la Municipalidad de San Antonio de Putina? ¿Por qué?

*Si; pero la persona debe cumplir  
con los trabajos incomedados como  
también recomendaría a profesionales  
discapacitados.*

*[Firma]*  
Fabi 90 Mamari

## Instrumento de recolección de Datos

### ENTREVISTA

#### Preguntas Generales

1. ¿Podría describir su experiencia laboral actual o pasada en la Municipalidad de San Antonio de Putina?

Trabajé un tiempo en la municipalidad, pero sentí que mi esfuerzo no era valorado. Hacía lo mejor que podía, aunque las limitaciones físicas se me complicaban

2. ¿Ha sentido alguna vez que sus derechos laborales han sido vulnerados debido a su discapacidad? Si es así, ¿podría darme un ejemplo?

Sí, en ocasiones. Por ejemplo no había rampas o acceso adecuado para personas con discapacidad, lo que hacía muy difícil desplazarme. Sentía que me miraban como una carga, sin valorar mi trabajo.

#### Conocimiento de la Ley N° 29973

1. ¿Está familiarizado con la Ley N° 29973 sobre los derechos de las personas con discapacidad?

Escuche sobre eso, pero siento que no siempre se cumple, lo cual hizo que me sintiera ignorado ya que no tuvieron ninguna consideración para mi movilidad.

2. ¿Cómo cree que la Ley N° 29973 ha impactado su vida laboral?

En mi vida laboral no cambio mucho, la ley debería protegerme, y en mi experiencia no he visto que se cumpla del todo. Sigo enfrentándome a muchas barreras

3. ¿Ha recibido alguna capacitación o información sobre sus derechos laborales bajo la Ley N° 29973?

No, nunca me han dado ninguna capacitación y tampoco alguna información sobre mis derechos. He buscado por mi cuenta, pero no se exige que se respeten

**Aplicabilidad de la Ley N° 29973**

1. ¿Considera que la Municipalidad de San Antonio de Putina cumple con las disposiciones de la Ley N° 29973? ¿Por qué?

No creo que cumpla completamente. Por ejemplo, las instalaciones no eran adaptadas para personas con discapacidades como la mía. Moverme sin un pie es complicado en espacios sin rampas.

2. ¿Qué medidas cree que podría tomar la Municipalidad para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Deberían empezar por hacer que los espacios sean accesibles, como poner rampas y ceder las oficinas. También sería importante que brinden capacitaciones.

- .....
- .....
3. ¿Ha tenido alguna experiencia positiva en su lugar de trabajo que considere un ejemplo de buena práctica en la inclusión laboral?

Si, un día mis compañeros organizaron su espacio para que pudiera moverme con facilidad. Fue un gesto simple, pero me hizo sentir valorado

.....

#### Preguntas de Cierre

1. ¿Qué cambios le gustaría ver en la política laboral de la Municipalidad para mejorar la situación de las personas con discapacidad?

Me gustaría que implementaran accesos adecuados como rampas y ascensores, además de programas de capacitación para personas con discapacidad


.....

2. ¿Recomendaría a otras personas con discapacidad trabajar en la Municipalidad de San Antonio de Putina? ¿Por qué?

No estoy seguro. Aunque hay buenas intenciones, aún fallan condiciones adecuadas para que un discapacitado trabaje cómodamente.

.....

34

  
Julio Macedo