

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PROPÓSITO DE LA LEY 29973,**

EN EL RÉGIMEN PRIVADO, 2023

PRESENTADA POR:

BETSABET YENI DEZA JAÉN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



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



6.74%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 26 MAR 2025, 8:57 AM

Similarity report

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

● IDENTICAL
1.12%

● CHANGED TEXT
5.62%

Report #25459497

BETSABET YENI DEZA JAÉN // ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PROPÓSITO DE LA LEY 29973, EN EL RÉGIMEN PRIVADO, 2023 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general analizar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar la forma como se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973; quienes vienen siendo sujetos de discriminación a nivel estructural dentro de las empresas privadas al momento de valorar sus derechos laborales donde se ha llegado a incrementar los obstáculos, comportamientos físicos, culturales y legales a las cuales tienen que enfrentar estas personas que vienen padeciendo alguna discapacidad, es por ello que el estado peruano está en la obligación de instaurar medidas adecuadas para poder mitigar cada uno de los defectos que se tenga a nivel estructural y trato preferencial así como adecuado con los derechos de las personas que ostenten alguna

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PROPÓSITO DE LA LEY 29973, EN EL
RÉGIMEN PRIVADO, 2023**

PRESENTADA POR:

BETSABET YENI DEZA JAÉN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:


M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

ASESOR DE TESIS

:


Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 07 de abril del 2025.

DEDICATORIA

A mi familia por creer en mi capacidad, en nuestros momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión su paciencia y tolerancia en mi proceso de crecimiento tanto personal como profesional.

A mis queridos docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada San Carlos de Puno.

A mis amigas y amistades por su gran apoyo incondicional.

AUTOR: BETSABET YENI DEZA JAÉN.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído siempre en mí.

A mi familia, por su apoyo incondicional en el trayecto de mi preparación académica.

A mi alma mater Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, por permitirme cursar mis estudios en esta solemne casa de estudios.

A mi asesor de tesis, Mgtr. Percy Gabriel Mamani Puma, por su acompañamiento en cada etapa con sabios conocimientos.

AUTOR: BETSABET YENI DEZA JAÉN.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	14
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18
2.1.2. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18

2.1.3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19
2.1.4. LOS DERECHOS LABORALES	19
2.1.5. LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS DERECHOS LABORALES	19
2.1.6. EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD	20
2.1.7. EL EMPLEADOR FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	20
2.1.8. LA PRACTICA DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	20
2.1.9. LA ACCESIBILIDAD FÍSICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	21
2.1.10. ACCESO A LA INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	21
2.1.11. EL DERECHO A PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE	21
2.1.12. EL ENFOQUE SOCIAL INCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	22
2.1.13. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	22
2.1.14. LA POSICIÓN DE FRAGILIDAD SOCIAL DE LAS PERSONA CON DISCAPACIDAD	22
2.1.15. ¿EL ESTADO PERUANO, QUÉ POLÍTICAS HABRÁ ADOPTADO PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD?	23
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	24
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	25

3.2.1. POBLACIÓN	25
3.2.2. MUESTRA	25
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	26
3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	27
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	28
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.	29
4.2. RESULTADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	33
4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PROPÓSITO DE LA LEY 29973, EN EL RÉGIMEN PRIVADO.	36
4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	42
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	57

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	58
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.	59
Anexo 03: Ficha de análisis normativo.	65

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general analizar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se ha llegado a analizar la forma como se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973; quienes vienen siendo sujetos de discriminación a nivel estructural dentro de las empresas privadas al momento de valorar sus derechos laborales donde se ha llegado a incrementar los obstáculos, comportamientos físicos, culturales y legales a las cuales tienen que enfrentar estas personas que vienen padeciendo alguna discapacidad, es por ello que el estado peruano está en la obligación de instaurar medidas adecuadas para poder mitigar cada uno de los defectos que se tenga a nivel estructural y trato preferencial así como adecuado con los derechos de las personas que ostenten alguna discapacidad; así mismo, se pudo analizar de qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las personas con discapacidad a nivel del régimen laboral privado; donde se le exige al Estado peruano a poder desarrollar políticas de gestión donde se logre practicar activamente la inclusión social, promoviendo la igualdad de oportunidades a fin de que puedan acceder a un puesto laboral en el privado; ya que las personas con discapacidad constituyen en una parte importante de nuestra sociedad así como de las diversas familias, quienes piden tener oportunidades laborales, en consecuencia el estado peruano debe promover políticas efectivas a fin de generar una inclusión laboral más que todo en las empresas privadas donde se evite practicar situaciones altamente discriminatorias.

Palabras clave: Derecho, Discapacidad, Empleador, Persona, Vulneración.

ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze how the labor rights of people with disabilities, who are protected by Law No. 29973, are being violated at the level of the private regime, 2023; The study sample was the bibliography related to the research topic; The approach used in the study was qualitative; The type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives stated, within the study the following conclusions are reached: It has been possible to analyze the way in which the labor rights of people with disabilities, who are protected by Law No. 29973, are being violated; Those who have been subject to discrimination at a structural level within private companies when assessing their labor rights, where the obstacles, physical, cultural and legal behaviors that these people with disabilities have to face have increased, which is why the Peruvian state is obliged to establish adequate measures to be able to mitigate each of the defects that exist at a structural level and preferential treatment as well as adequate with the rights of people with disabilities; Likewise, it was possible to analyze how Law No. 29973 has been protecting the labor rights of people with disabilities at the level of the private labor regime; where the Peruvian State is required to be able to develop management policies where social inclusion is actively practiced, promoting equal opportunities so that they can access a job in the private sector; Since people with disabilities constitute an important part of our society as well as of the various families, who ask for job opportunities, consequently the Peruvian state must promote effective policies in order to generate labor inclusion, especially in private companies where highly discriminatory situations are avoided.

Keywords: Right, Disability, Employer, Person, Violation.

INTRODUCCIÓN

Dentro el estudio a nivel de los resultados conseguidos van a permitir aportar a la sociedad conformada por las personas con discapacidad información relevante sobre sus derechos en materia laboral a fin de poder brindar la debida tutela y resguardo a su derechos que le son inherentes a estas personas, a fin de que las entidades públicas y privadas puedan convocar puestos de trabajo para las personas que presentan alguna deficiencia física con condiciones adecuadas para su buen desenvolvimiento. Cabe destacar que estudio ha sido desarrollado bajo el enfoque cualitativo en función a las líneas de investigación de la facultad de ciencias de la Universidad Privada San Carlos de la ciudad de Puno, a fin de mostrar en los resultados información relevante y actual materia del problema planteado en la investigación.

Cabe destacar que dentro del estudio se muestran un análisis sobre la normativa actual y el aspecto doctrinal materia de la presente investigación con el afán de poder expandir cada uno de los criterios dogmáticos que vienen considerándose en razón a los derechos elementales para poder acceder a un trabajo digno y formal a una persona con discapacidad. Cabe destacar que la presente investigación permite aportar fuentes de información extraídas de una bibliografía especializada así como el marco jurídico vigente en relación a los derechos laborales para las personas con discapacidad, esto con el propósito de generar una fuente de información clara y veraz de cómo se viene careciendo de fuentes especializadas para poder analizar todo lo relacionado sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para las personas con discapacidad.

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el

capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Evidentemente la sociedad viene atravesando diversos problemas relacionado a la salvaguarda y el amparo de los derechos que les asiste a las personas que viene presentando alguna discapacidad de forma permanente. Situación que viene llevando a desarrollar en cierta forma un clima de preocupación, ya que se puede observar que dentro del contexto laboral las personas con discapacidad viene siendo discriminadas a nivel del sector público así como por políticas de la empresa privada, pese a que existe una serie de disposiciones legales que prohíben todo acto de discriminación más aún a nivel laboral. (Duque et al., 2016)

En el Perú se ha llegado a crear el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, mas conocido con las siglas del CONADIS, donde acoge a las personas con discapacidad a fin de que sean repetados sus derechos como seres humanos pero con ciertas limitaciones físicas, así mismo esta institución invita a las diversas organizaciones a fin de poder generar un marco legal para poder ser aplicado mediante diversas acciones con el propósito de impulsar la inclusión social y laboral de las personas con limitaciones físicas, cabe destacar que esta institución realiza la invocación a las entidades públicas así como privadas a que no puedan practicar actos de discriminación dentro del contexto laboral, así mismo las convocatorias y los puestos de trabajo que lleguen a ofertarse tengan que ser considerados las plazas para las personas con discapacidad, así también se promueva el trabajo mediante las plataformas virtuales del CONADIS a fin de generar una mayor difusión

para los interesados. (Medina, 2018)

Dentro de las diversas políticas de gestión el estado peruano, ha llegado a promover una política a fin de poder defender los derechos de las personas con discapacidad en relación a poder acceder a un puesto de trabajo formal, donde se ha llegado a regular un marco legal donde claramente se ha llegado a establecer una cuota mínimas de empleo para las personas que vienen presentando ciertas deficiencias físicas a nivel de las entidades públicas y así como en las empresas privadas, quienes están llamadas a cumplirlas de forma expresa, todo ello con la finalidad de poder brindarle una vida digna a estas personas quienes por alguna razón presentan cierta discapacidad, cabe destacar que el problema nace cuando las entidades públicas así como las empresas privadas no logran cumplir en convocar ni mucho menos contratar a estas personas para que puedan ocupar un puesto trabajo dando lugar a que se vulneren sus derechos de estas personas que presentan ciertas limitaciones físicas.

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuáles son los derechos laborales de las personas con discapacidad que vienen siendo vulnerados a nivel del régimen laboral privado, 2023?

¿De qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las personas con discapacidad dentro del régimen laboral privado, 2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Luna y Montes (2017), ha podido realizar su estudio sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: call centers, donde el investigador ha logrado establecer cada uno de los criterios que viene favoreciendo a la

conceptualización y la toma de decisiones por parte de las empresas que permitan generar un trabajo para las personas que viene presentando alguna discapacidad, esto con el propósito de presentar adecuados espacios para que la persona con discapacidad pueda a bien desarrollar en óptimas condiciones, por lo tanto el autor pudo determinar que resulta plausible conocer la falta de conocimiento por parte de las entidades públicas y privadas de poder fijar situaciones de empleabilidad para con las personas con discapacidad, pero se ha advertido que sigue existiendo empresas que no logran brindar las oportunidades laborales a las personas con discapacidad vulnerando así su derecho a poder acceder a un trabajo digno que le permita satisfacer sus principales necesidades.

Parra y Robles (2018), los autores del estudio han podido analizar los derechos del trabajo de las personas con discapacidad física en Santa Marta, donde lograron estudiar un caso de estudio: en relación a la contratación en las entidades públicas, es así que los autores del estudio han logrado identificar, que a razón de las entidades públicas dentro de esta ciudad no vienen logrando contratar a personas con discapacidad física, muy a pesar de que existe un marco legal dentro del ordenamiento jurídico colombiano donde exige a las entidades públicas así como empresas privadas a poder contratar a personas que viene presentando alguna discapacidad bajo un sistema legal regido tomando en consideración los derechos fundamentales que están regulados en la misma Constitución colombiana, donde se le vienen brindando la protección legal a los trabajadores con discapacidad, así mismo se tiene normas laborales que permiten fomentar la contratación de personas que tienen alguna limitación física a nivel de las entidades públicas y privadas.

Cendrero (2017), pudo desarrollar su trabajo de investigación donde llego a analizar la discapacidad como un factor de discriminación dentro del contexto laboral. Donde el autor pudo observar que de acuerdo al modelo social las personas que vienen presentando alguna discapacidad deben de ser considerados a nivel de un marco jurídico especial en materia laboral a nivel del sistema jurídico español, donde se promuevan diversas acciones legales que permitan sancionar actos de discriminación contra las personas que viene sufriendo alguna discapacidad a nivel del centro de trabajo, así mismo de poder sancionar a

las entidades públicas así como las empresas privadas que omitan en convocar plazas de trabajo exclusivos para ser cubiertos por personas con discapacidad esto con el afán de poder brindar la debida oportunamente a las personas con discapacidad.

Zapata (2019), ha desarrollado su investigación en relación a la inclusión laboral: sobre el acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia, cabe destacar que el autor de la investigación ha podido realizar un análisis exhaustivo a nivel de la corte jurisprudencial donde llegó a poder observar de qué manera las políticas públicas vienen siendo causa sobre una situación de garantía en favor de las personas con discapacidad así mismo se pueda a bien garantizar el acceso a un puesto de trabajo formal a nivel de una entidad pública así como a razón de una empresa privada, cabe destacar que en el estudio también se pudo evidenciar que aun existiendo un marco jurídico este aún está en evolución porque existen vacíos a fin de poder sancionar el comportamiento de varios empleadores que se resisten en contratar a personas con discapacidad.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Rodriguez (2020), pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre la influencia de la aplicación de la Ley Nro. 29973 en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a nivel del distrito de San Martín de Porres durante el año 2020, donde el autor del estudio pudo evidenciar que al momento de aplicar la Ley Nro. 29973 viene teniendo un impacto significativo en relación a poder incluir puestos de trabajo para las personas con discapacidad, pero la realidad nos muestra otra realidad donde la situación es adversa porque no se viene dando cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel de la jurisdicción del distrito considerado como zona de estudio.

Del aguila (2018), dentro del estudio que ha logrado realizar sonde pudo analizar sobre la discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del Sector privado en la ciudad de Trujillo durante el año 2018, donde el autor pudo observar que es posible que el marco jurídico sobre la discapacidad de la personas viene siendo muy permisible ya que vienen otorgando a las empresas privadas la facultad de poder hacer distinciones entre los trabajadores con aptitudes física soptimos y las personas que presentan algun dicapacidad.

Cabe destacar que a nivel de la investigación se ha llegado apreciar que existe un criterio muy notorio donde las empresas privadas no vienen llegando a contratar a personas con discapacidad porque en cierta forma piensan que son personas con alto riesgo de poder sufrir algún accidente de trabajo. En consecuencia la situación laboral de las personas con discapacidades sigue siendo un problema realmente vigente en estos tiempos generando desigualdades en relación a derecho dentro de las empresas privadas.

Medina (2018), pudo desarrollar su estudio donde llegó a analizar la ley general de persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, durante el año 2017, donde el autor pudo observar que las leyes comunes que regulan los derechos para las personas con discapacidades vienen afectando de forma negativa las diversas directrices dentro del ámbito laboral, generando una desorganización a nivel del control estatal, generando barreras enormes para que puedan acceder a puestos de trabajo a las personas con discapacidad dejando de proteger sus derechos de forma amplia, así mismo el autor pudo identificar que el derecho que tienen las personas con discapacidad es de poder acceder a un trabajo digno, a las prestaciones de salud de calidad, a la recreación y a la recuperación en su salud de forma eficiente.

Bartolomé (2019), ha realizado su estudio donde pudo analizar la eficacia a nivel del ámbito laboral sobre la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley Nro. 29973) y su reglamento a nivel de la Municipalidad distrital de Villa el Salvador durante el año 2018, donde el autor de la investigación ha llegado a observar que la ley general de personas con discapacidad (Ley Nro. 29973), no ha tenido la eficacia para el caso, porque la población se resiste en respetar sus derechos de estas personas que vienen padeciendo de alguna deficiencia física, asimismo en la entidad municipal no se ha llegado contratar durante el año 2018 ninguna persona con discapacidad, vulnerando así los derechos laborales para este tipo de personas consideradas como especiales, es más se pudo observar que las empresas privadas no vienen incluyendo en sus convocatorias puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Callacondo (2022), pudo desarrollar su estudio donde llegó analizar la ley general de personas con discapacidad Nro. 29973 y su influencia que se tiene dentro del ámbito laboral a nivel de la ciudad de Puno en el año 2021, en el trabajo se pudo observar que si vienen existiendo deficiencias para que se pueda cumplir la Ley que defienden los derechos de las personas con discapacidad, es así que las empresas privadas no vienen dando la oportunidad de poder emplear a las personas con discapacidad esto como consecuencia de tener limitaciones físicas y por ende su baja productividad en el trabajo, así mismo por lo costoso que resulta mantener en el puesto laboral a estos trabajadores que presentan cierta limitación física, cabe destacar que también se llegar a determinar según los resultados que las entidades públicas y privadas en su mayoría no tienen la necesidad de poder contratar a personas con discapacidad por no asumir su responsabilidad social en especial.

Pacori (2024), pudo realizar su trabajo de investigación sobre el incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa durante el año 2024, donde la autora de la investigación ha podido identificar que efectivamente se viene vulnerando los derechos de las personas con discapacidad a nivel del hospital Antonio Barrionuevo, porque no vienen cumpliendo en habilitar el número de plazas de trabajo de acuerdo a ley para que sean ocupados por personas con discapacidad, hecho que genera desigualdad y discriminación en las personas porque no se viene brindando las debidas garantías frente a la igualdad de oportunidades.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los derechos laborales de las personas con discapacidad que vienen siendo vulnerados a nivel del régimen laboral privado, 2023.

Analizar de qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las

personas con discapacidad dentro del régimen laboral privado, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Debemos citar a lo referido por la Convención de las Naciones Unidas, quien a llegado a definir que las personas con discapacidad son aquellas que vienen presentando alguna deficiencia a nivel físico, quienes deben de ser tratados bajo el respeto de los derechos humanos, en ese sentido los estado deben de procurar fomentar la implementación de políticas públicas que permitan asegurar las garantías en beneficio de las personas con discapacidad, donde se pueda crear, realizar ajustes y modificaciones dentro del aspecto normativo con la finalidad de crear mejores escenarios jurídicos en pos de la defensa de sus derechos (Duque et al., 2016).

2.1.2. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A nivel del artículo 7 de la constitución política viene regulando el criterio cuando la persona que no puede cuidarse a sí misma por padecer de alguna discapacidad o también llamada eficiencia física se le debe asistir en todo momento la protección de su dignidad como ser humano, cabe destacar que el estado peruano está llamado a poder dictar diversas medidas adecuadas que permitan generar un trato preferencial para las personas con discapacidad por ser personas realmente vulnerables, así mismo debe dar lugar a la creación de condiciones homogéneas entre las personas que ostentan buenas condiciones físicas frente a las personas con discapacidad y se evite consecuentemente actos de discriminacion (Aguilar, 2020).

2.1.3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A nivel de los derecho elementales de las personas están regulados a nivel del marco jurídico constitucional, las cuales según la doctrina vienen se han llegado a constituir en garantías normativas, donde se reconoce cada uno de los criterios de protección legal que reciben todas las personas de forma genérica no importando su condición. En consecuencia dentro de estos derechos que se tiene destacan el derecho a la libertad y el derecho a la igualdad que tienen las personas, hechos jurídicos que deben garantizarse tanto a varones como a mujeres de forma indistinta, asimismo la protección que se llegue a brindar debe ser de carácter efectivo (Batista, 2018).

2.1.4. LOS DERECHOS LABORALES

Vienen a ser aquellos derechos que dan lugar a poder acceder a un trabajo digno, bajo condiciones formales donde se pueda percibir los diferentes beneficios de carácter laboral así como de seguridad en el trabajo, cabe destacar que el derecho al trabajo implican derechos de carácter inherente a las personas donde el empleador tiene la obligación de brindar el resguardo de su dignidad. En ese sentido los derechos humanos de los trabajadores vienen a constituir derechos fundamentales que están organizados dentro del ordenamiento jurídico constitucional (Ermida, 2021).

2.1.5. LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS DERECHOS LABORALES

Dentro de esta comisión se ha llegado a concebir a los derechos humanos como un aspecto a tomar en consideración frente a los derechos laborales, situaciones jurídicas que han logrado generar una relación jurídica de carácter híbrido, cuyo objetivo es defender a la persona quien viene a ser el sujeto subordinado a nivel de una relación laboral. En ese sentido los derechos laborales se desarrollan bajo situaciones eminentemente sociales de los trabajadores, cuyo objetivo es de poder garantizar la máxima libertad del trabajador durante la permanencia del trabajador al interior de la empresa o entidad pública (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017).

2.1.6. EL DERECHO DE ACCESO AL TRABAJO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

La posibilidad que tiene una persona con discapacidad de poder acceder a un puesto de trabajo sea a nivel de una institución pública o empresa privada radica fundamentalmente, en ser una garantía de carácter constitucional que le asiste a toda persona en especial al que viene padeciendo de alguna limitación física, esta situación también viene siendo regulado mediante el marco jurídico de carácter internacional en materia laboral. Es por ello que se debe de romper las barreras de exclusión y discriminación contra estas personas discapacitadas al momento de ofrecer plazas de trabajo formal (Gómez et al., 2020).

2.1.7. EL EMPLEADOR FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Resulta importante e imprescindible que una persona con discapacidad sea contratada por una empresa, donde tenga a bien considerar los factores de clima y cultura organizacional para las personas que padecen cierta deficiencia en el aspecto físico, así mismo debe de fijarse de forma constante los comportamientos de carácter individual de los trabajadores frente a las personas que padecen de discapacidad a fin de evitar situaciones de discriminación o menosprecio en su labor y evitar junto a ello situaciones de exclusión laboral (Pacsi et al., 2022).

2.1.8. LA PRACTICA DE LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dentro del ambito laboral se debe de evitar todo tipo de discriminación a nivel del ambito laboral en pos de proteger a las personas con discapacidad dentro de la empresa, para lo cual la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación, ha logrado implementar diversos mecanismos con el proposito de poder implementar medidas que permitan eliminar todo acto de discriminación que pueda sufrir las personas con discapacidad dentro del ambito laboral. Así mismo se tiene al Protocolo de San Salvador donde ha llegado a regular la forma de promover programas que contribuyan al adecuado cuidado familiar esto con el propósito de poder brindar una oportunidad de carácter efectivo a las personas con discapacidad (Reyes, 2019).

2.1.9. LA ACCESIBILIDAD FÍSICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se debe considerar que el derecho al trabajo es una situación jurídica de carácter fundamental que tiene como objetivo de poder brindar a las personas una vida digna donde le permita proveer su bienestar económico a nivel personal y de su familia. Por lo tanto, las personas con discapacidad, muchas veces tienen limitados su derecho al trabajo debido a que son sujetos a actos de discriminación. Es así que dentro del ordenamiento jurídico supranacional se tiene al Convenio Nro. 159 de la OIT, donde establece criterios de la rehabilitación en materia profesional y laboral de las personas que tienen discapacidad, donde se le garantiza brindarle una relación laboral con instituciones públicas así como privadas (Ruiz, 2018).

2.1.10. ACCESO A LA INFORMACIÓN EN MATERIA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El derecho que tienen las personas con discapacidad a poder tener acceso a la información sobre ofertas laborales tanto a nivel del sector público así como en las empresas privadas debe de ser garantizado a fin de poder adjudicarse con una plaza de trabajo bajo condiciones adecuadas. Cabe resaltar que las entidades públicas así como privadas tienen el deber de mantener informado a las personas con discapacidad sobre sus derechos laborales que les asiste en pos de asegurar su integridad física y la preservación de su salud. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

2.1.11. EL DERECHO A PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE

Dentro de los derechos laborales que le asiste a una persona con discapacidad es de poder percibir una remuneración justa acorde con el trabajo que viene desarrollando; así mismo debe ser igual al de los demás trabajadores que laboran en el área de la entienda pública o privada, en ese sentido esta remuneración que se le llegue a entregar al trabajador con discapacidad sea suficiente para poder prever sus gastos personales y la de su familia, así lo establece el artículo 24 de nuestra Carta Magna (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

2.1.12. EL ENFOQUE SOCIAL INCLUSIVO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Resulta fundamental e importante que los estados tengan a bien desarrollar diversas estrategias de sensibilización social donde se dé lugar a la incorporación de personas con discapacidad a la sociedad y dentro del ámbito laboral, sin que medie de por medio hacer diferencias de ninguna índole. Por otro lado, se tiene que tener en cuenta que a nivel del marco de los derechos humanos se tiene que arraigar los derechos laborales que han sido reconocidos por el derecho laboral donde las entidades públicas así como las empresas privadas logren establecer diversas capacidades bajo el enfoque social en poder garantizar los derechos laborales en beneficio de las personas con discapacidad por ser considerado como la población más vulnerable bajo el contexto normativo constitucional (Villacrés et al., 2019).

2.1.13. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

No cabe duda que a lo largo del tiempo las personas que vienen sufriendo de alguna discapacidad siempre fueron sujetos de segregación, donde es el mismo estado quien las ha llegado a ignorar, cabe mencionar que estas personas que presentan limitaciones físicas han sido sujetos de discriminación en el ámbito laboral, donde muchas empresas privadas han llegado a negarles el acceso a puestos de trabajo. Llegando a constituir una de las barreras limitantes el hecho de poder ser contratado por una compañía la persona con discapacidad. Es por ello que el estado mediante sus diversas instituciones tiene que realizar diversos esfuerzos a fin de poder mitigar los efectos negativos de discriminación laboral que se viene dando en contra de las personas con discapacidad (Guerra et al., 2016).

2.1.14. LA POSICIÓN DE FRAGILIDAD SOCIAL DE LAS PERSONA CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad son consideradas como personas con un alto grado de vulnerabilidad, donde urge de sobremanera desarrollar políticas públicas en pos de defender los derechos humanos de estas personas, así lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde exhorta a los estados crear condiciones equitativas entre los

seres humanos con la finalidad de poder acceder a un trabajo digno y seguro, por otro lado se tiene a la OIT a través de los diversos convenios donde viene impulsando la igualdad en el ingreso a un puesto de trabajo (Fabián, Vilcas y Alberto, 2020).

2.1.15. ¿EL ESTADO PERUANO, QUÉ POLÍTICAS HABRÁ ADOPTADO PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

A nivel del marco jurídico laboral el estado peruano pudo desarrollar una política pública donde se logre establecer medidas justas a fin de evitar actos de discriminación contra las personas con discapacidad es así que ha llegado a promulgar la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley Nro. 29973, mediante sus artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56, pudieron desarrollar sanciones por el incumplimiento de acciones donde se evite actos de discriminación llegando a encomendar al consejo nacional de integración de la discapacidad, de poder vigilar el cumplimiento del marco jurídico bajo comentario, todo ello con el propósito de poder evitar actos de discriminación para las personas con discapacidad por lo tanto se dé lugar a una política de gobierno que pueda fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades públicas así como privadas (Landa, 2014).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Accesibilidad

Es el derecho que tenemos todas las personas de poder acceder de forma equitativa y libre a los servicios e instalaciones que el estado ha logrado implementar a fin de que las personas con cierta discapacidad puedan desarrollarse de la mejor manera (Resnik, 2020).

b. Derecho al trabajo

Es un derecho de carácter constitucional que tiene la persona para poder acceder a un puesto de trabajo formal el cual le permita satisfacer sus necesidades fundamentales (Montoya, 2019).

c. Discapacidad

Persona que viene presentando cierta dificultad a nivel de sus articulaciones y a nivel del aparato psicomotor para poder movilizarse por sí solo ciertas deficiencias se manifiestan con parálisis corporal, sordera, ceguera, etc (Padilla, 2010).

d. Discriminación

Es el comportamiento que presenta el ser humano con la finalidad de hacer menos a otra persona, mediante actos de desprecio por razones de raza, religión o algún impedimento físico que pueda padecer la víctima de discriminación (Carbonell et al., 2007).

e. Protección a la persona con discapacidad

Es el amparo que le brinda la normativa constitucional mediante el artículo 7 donde prescribe que toda persona que presenta cierta discapacidad tiene el derecho a poder realizarse con dignidad dentro de su entorno social y a no ser discriminado por ningún motivo (Aguilar, 2020).

f. Trabajo decente

Es derecho que tiene toda persona de poder tener un trabajo digno y decente, donde se le brinde las garantías para poder explotar su talento así como su profesión, en ese sentido es obligación del estado peruano de poder fomentar y garantizar el trabajo decente (Somavía, 2014).

g. Vulnerabilidad social

Es la situación de angustia que presenta una persona que está en una situación de vulnerabilidad dentro de su entorno social por padecer diversos eventos sea a nivel de discapacidad, a nivel económico, etc (Pizarro, 2001).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- Artículo 2, de la carta magna del Perú.
- Artículo 7 a nivel del Capítulo II, de la norma constitucional donde se establecen los derechos sociales y económicos a nivel del estado peruano.
- La Ley Nro. 29973, donde viene regulando cada uno de los derechos de las personas con discapacidad.
- El reglamento de la ley general de la persona con discapacidad, Ley Nro. 29973.
- Decreto legislativo Nro. 728, marco normativo laboral del sector privado.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, Tomando en consideración que el universo de estudio lo conforman el marco normativo en materia laboral así como la ley 29973, para las personas con discapacidad y la doctrina jurídica vigente a nivel nacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia que permitirá realizar el análisis de la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Decreto legislativo 728.
- Ley 29973.
- La doctrina relevante y normas conexas relacionadas a la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el régimen privado.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio de la ley laboral relacionado a la regulación normativa sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el contexto jurídico en materia del derecho laboral, que tienen relación con la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas en derecho laboral, que están relacionados con la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de la norma penal, así como la normatividad laboral relacionada con la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados con la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados a la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973. (Arzamendi, 2015)

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado con la vulneración de los

derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973.

(Aranzamendi, 2015)

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Derechos laborales vulnerados.	Derecho al trabajo. Derecho de percibir una remuneración justa y equitativa. Derecho a la igualdad de oportunidades laborales.
Derechos protegidos en la Ley Nro 29973.	Análisis del artículo 45 de la Ley Nro 29973. Análisis del artículo 53 de la Ley Nro 29973. Análisis del artículo 56 de la Ley Nro 29973.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

Dentro del contexto nacional el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ha llegado a desarrollar un Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la cual ha sido denominada como el RNPCD, donde se viene constituyendo información de carácter administrativo donde se ha llegado a consignar información sobre las personas con discapacidad bajo el amparo de la Ley Nro. 29973 cual es la Ley General de la Persona con Discapacidad. Cabe advertir que las personas con discapacidad viene siendo sujetos de discriminación a nivel estructural dentro de las empresas privadas al momento de valorar sus derechos laborales donde se ha llegado a incrementar los obstáculos, comportamientos físicos, culturales y legales a las cuales tienen que enfrentar estas personas que vienen padeciendo alguna discapacidad. Debemos de destacar que a nivel supranacional se tiene a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, institución que ha llegado a instaurar un instrumento internacional que lleva el hecho de padecer alguna discapacidad a ser protegidos a nivel de los derechos humanos, instando a los estados a que puedan desarrollar políticas públicas que permitan garantizar a las personas que padecen de alguna discapacidad el desarrollo de escenarios laborales acorde a sus facultades físicas. Cabe destacar que en mérito a la Resolución Ministerial Nro. 245-2018-MIMP, a nivel de su artículo 9, concordante con la convención referida pudo establecer que las personas que cuentan con discapacidades, a fin de que puedan vivir y desarrollarse de forma independiente logren participar de manera activa así como completa

a nivel de los diversos escenarios dentro del contexto laboral y social, en consecuencia el estado peruano está llamado a garantizar las diferentes medidas pertinentes las cuales les permita gozar de diversos derechos por presentar su condición de incapacidad, por otro lado, este marco normativo promueve la igualdad de trato al momento de que se presente la oportunidad de acceder a un puesto laboral, generando un ambiente adecuado para su desenvolvimiento y desarrollo laboral. A nivel del marco normativo nacional se presenta el artículo 7 de la Constitución Política del Perú. donde hace mención a la persona que no pueda cuidarse a sí misma sea por padecer de alguna discapacidad de índole físico o intelectual tiene el derecho a la protección de su dignidad, esto con la finalidad de poder salvaguardar su dignidad como ser humano y más que todo garantizar el ejercicio de sus derecho en igualdad de condiciones nivel laboral y social. Es por ello que el estado peruano esta en la obligacion de instaurar medidas adecuadas para poder mitigar vada uno de los defectos que se tenga a nivel estructural y trato preferencial asi como adecuado con los derechos de las personas que ostenten alguna discapacidad, todo ello para poder asegurar y promover su asistencia completa dentro del contexto social y laboral, fomentando el respeto y la no discriminación a las personas que presentan limitaciones fisicas como derecho fundamental en el acceso a un puesto de trabajo. Cabe advertir que los derechos fundamentales para las personas con discapacidad están reguladas a nivel del marco jurídico constitucional donde se llega a prever el hecho de otorgar las garantías legales a fin de brindarles una protección adecuada y el acceso sin discriminacion a diversos ámbitos de la vida en sociedad. Dentro de estos derechos destaca el hecho de garantizar la libertad e igualdad de condiciones dentro del contexto laboral para las personas con discapacidad. Cabe destacar que los derechos fundamentales para las personas con discapacidad les otorga la condición de ciudadano con iguales derechos que una persona que viene gozando de óptimas condiciones físicas. Es por ello, que los derechos de la persona con discapacidad vienen asociados bajo un contexto de ser estándar a nivel normativo.

Por lo tanto, dentro de este esquema de análisis podemos afirmar que los derechos laborales vienen a ser aquellos derechos que dan lugar a poder acceder a un trabajo digno,

bajo condiciones formales donde se pueda percibir los diferentes beneficios de carácter laboral así como de seguridad en el trabajo, cabe destacar que el derecho al trabajo implican derechos de carácter inherente a las personas donde el empleador tiene la obligación de brindar el resguardo de su dignidad. En ese sentido los derechos humanos de los trabajadores vienen a constituir derechos fundamentales que están organizados dentro del ordenamiento jurídico constitucional (Ermida, 2021); dentro de este ámbito la comisión nacional de los derechos humanos y los derechos laborales, se ha llegado a concebir a los derechos humanos como un aspecto a tomar en consideración frente a los derechos laborales, situaciones jurídicas que han logrado generar una relación jurídica de carácter híbrido, cuyo objetivo es defender a la persona quien viene a ser el sujeto subordinado a nivel de una relación laboral. En ese sentido los derechos laborales se desarrollan bajo situaciones eminentemente sociales de los trabajadores, cuyo objetivo es de poder garantizar la máxima libertad del trabajador durante la permanencia del trabajador al interior de la empresa o entidad pública (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017); cabe advertir que el derecho de acceso al trabajo de una persona con discapacidad, permite la posibilidad que tiene una persona con discapacidad de poder acceder a un puesto de trabajo sea a nivel de una institución pública o empresa privada radica fundamentalmente, en ser una garantía de carácter constitucional que le asiste a toda persona en especial al que viene padeciendo de alguna limitación física, esta situación también viene siendo regulado mediante el marco jurídico de carácter internacional en materia laboral. Es por ello que se debe de romper las barreras de exclusión y discriminación contra estas personas discapacitadas al momento de ofrecer plazas de trabajo formal (Gómez et al., 2020); en consecuencia resulta importante e imprescindible que una persona con discapacidad sea contratada por una empresa, donde tenga a bien considerar los factores de clima y cultura organizacional para las personas que padecen cierta deficiencia en el aspecto físico, así mismo debe de fijarse de forma constante los comportamientos de carácter individual de los trabajadores frente a las personas que padecen de discapacidad a fin de evitar situaciones de discriminación o menosprecio en su labor y evitar junto a ello situaciones de exclusión

laboral (Pacsi et al., 2022).

A nivel de los derechos laborales de una persona con discapacidad se presenta la accesibilidad laboral, esto permitirá circunscribir como una garantía de orden constitucional avalada por la normativa supranacional que están establecidos en los tratados internacionales donde se ha llegado regular cada uno de los derechos para las personas con discapacidad donde destacan sus derechos fundamentales en materia laboral. Pero pese a estos preceptos normativos resulta ser una constante hoy en día de lo difícil que resulta acceder a un puesto de trabajo para las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad más que todo en el ámbito del sector privado, esto consecuencia de la aparición de barreras tales como la exclusión y discriminación de las personas con discapacidad, donde son las entidades públicas así como empresas privadas quienes no logran respetar la cuota laboral vulnerando así los derechos laborales para esta población considerada como vulnerable. Resulta fundamental manifestar que cuando una persona con discapacidad logra ser contratada por un empleador, sin que este haya logrado observar criterios como el clima laboral y la cultura organizacional dentro de la empresa, se tendrá comportamientos inadecuados a nivel individual y colectivo por parte de los demás trabajadores que van a generar un clima laboral nada adecuado, donde se logre vulnerar derechos laborales de estos trabajadores considerados como especiales por su discapacidad, hecho que va a generar a que logre sentirse como un trabajador totalmente excluido, donde no tenga el más mínimo de motivación para poder desarrollar sus actividades laborales generando una situación de revictimización de forma permanente en sí. Es por ello que dentro del contexto laboral el estado peruano tiene el deber de promover políticas de no discriminación laboral a nivel de las instituciones del estado así como en las empresas privadas, donde se le brinde a las personas con discapacidad una protección especial, así lo viene estableciendo la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación, sumado a ello se tiene el artículo 6 del Protocolo de San Salvador, donde se ha llegado a regular que los estados deben promover la creación de programas que contribuyan al adecuado cuidado en el ámbito del trabajo donde se tengan como integrantes

a personas con discapacidad a fin de brindarles una oportunidad efectiva en el desarrollo laboral. Por lo tanto, el acceso a la información donde debe ser incluido los derechos laborales que le son inherentes a las personas con discapacidad estén plenamente informados sobre sus derechos que ostentan dentro de la empresa privada. Sobre este hecho debemos mencionar lo regulado en el Convenio Nro. 88 de la OIT, donde se ha llegado a regular los servicios de empleo que deben instaurar los Estados quienes tienen la obligación de fomentar medidas a fin de recolectar y esquematizar toda la información y ponerlas a disposición a nivel del mercado laboral las cuales deben ser ampliamente difundidas y puestas de conocimiento a la sociedad en pleno.

4.2. RESULTADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

De acuerdo al último censo desarrollado por el INEI durante el año 2023, se tiene en el Perú 3 209 261 personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad, lo que viene representando el 10,3% de la población total a nivel del territorio nacional. Es por ello, que se dice que de cada 10 peruanos entre ambos sexos 01 presenta alguna discapacidad, sea a nivel visual y discapacidad a nivel motora. Debemos comprender que una buena parte de la población que viene padeciendo alguna discapacidad viene experimentando diversas situaciones de exclusión así como de discriminación a nivel laboral, situación que se ve reflejado con la falta de oportunidades laborales, barreras limitantes para poder ingresar a laborar a una empresa, condiciones inadecuadas dentro de las empresas para las personas con discapacidad; ocasionando sin duda la vulneración de sus derechos laborales, teniendo como consecuencia su precariedad económica. A nivel del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2023, ha logrado revelar información donde destaca que uno de cada tres peruanos con discapacidad ha logrado ser víctima de discriminación a nivel laboral el cual asciende a un total del 14% de la población que tiene alguna limitación física, ocupando estas personas el cuarto grupo más discriminado a nivel nacional. No cabe duda que durante el año 2020, tiempo en que se produjo la emergencia sanitaria por la Covid-19, se ha logrado evidenciar la existencia sobre la vulnerabilidad en que vienen viviendo las personas con discapacidad, donde pudo destacar la falta de acceso al mercado laboral, ya

que el estado peruano ha logrado brindar un escaso apoyo generando un prejuicio negativo que ha agravado su condición. De acuerdo al análisis que se viene realizando conviene destacar que las personas con discapacidad constituyen en una parte importante de nuestra sociedad así como de las diversas familias, quienes piden tener oportunidades laborales, por lo tanto el estado peruano debe promover políticas efectivas a fin de generar una inclusión laboral más que todo en las empresas privadas donde se evite practicar situaciones altamente discriminatorias.

Es por ello que las personas con discapacidad a lo referido por la Convención de las Naciones Unidas, quien a llegado a definir que las personas con discapacidad son aquellas que vienen presentando alguna deficiencia a nivel físico, quienes deben de ser tratados bajo el respeto de los derechos humanos, en ese sentido los estado deben de procurar fomentar la implementación de políticas públicas que permitan asegurar las garantías en beneficio de las personas con discapacidad, donde se pueda crear, realizar ajustes y modificaciones dentro del aspecto normativo con la finalidad de crear mejores escenarios jurídicos en pos de la defensa de sus derechos (Duque et al., 2016); por otro lado, a nivel del artículo 7 de la constitución política viene regulando el criterio cuando la persona que no puede cuidarse a sí misma por padecer de alguna discapacidad o también llamada eficiencia física se le debe asistir en todo momento la protección de su dignidad como ser humano, cabe destacar que el estado peruano está llamado a poder dictar diversas medidas adecuadas que permitan generar un trato preferencial para las personas con discapacidad por ser personas realmente vulnerables, así mismo debe dar lugar a la creación de condiciones homogéneas entre las personas que ostentan buenas condiciones físicas frente a las personas con discapacidad y se evite consecuentemente actos de discriminacion (Aguilar, 2020); es por ello que las personas con discapacidad son consideradas como personas con un alto grado de vulnerabilidad, donde urge de sobremanera desarrollar políticas públicas en pos de defender los derechos humanos de estas personas, así lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde exhorta a los estados crear condiciones equitativas entre los seres humanos con la finalidad de poder acceder a un trabajo digno y seguro, por

otro lado se tiene a la OIT a través de los diversos convenios donde viene impulsando la igualdad en el ingreso a un puesto de trabajo (Fabián, Vilcas y Alberto, 2020); razón por la cual debemos considerar la siguiente pregunta ¿El Estado peruano, qué políticas habrá adoptado para la persona con discapacidad?, dando repuestos se puede decir que a nivel del marco jurídico laboral el estado peruano pudo desarrollar una política pública donde se logre establecer medidas justas a fin de evitar actos de discriminación contra las personas con discapacidad es así que ha llegado a promulgar la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley Nro. 29973, mediante sus artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56, pudieron desarrollar sanciones por el incumplimiento de acciones donde se evite actos de discriminación llegando a encomendar al consejo nacional de integración de la discapacidad, de poder vigilar el cumplimiento del marco jurídico bajo comentario, todo ello con el propósito de poder evitar actos de discriminación para las personas con discapacidad por lo tanto se dé lugar a una política de gobierno que pueda fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades públicas así como privadas (Landa, 2014).

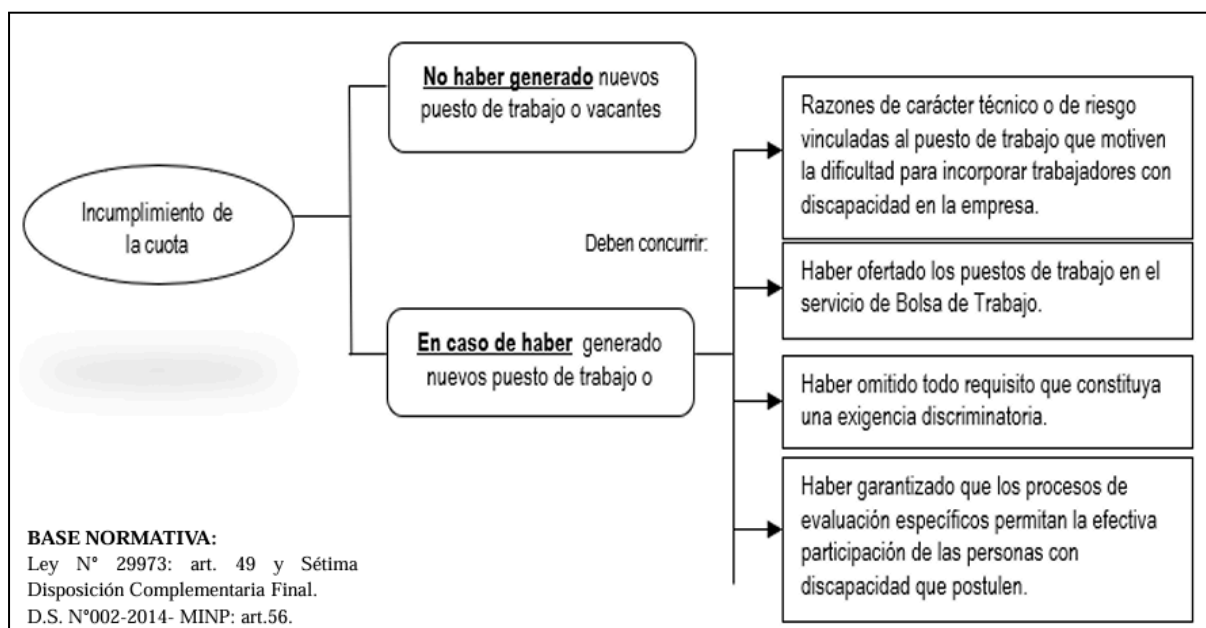
Debemos de destacar la labor que viene desarrollando la defensoría del pueblo quien vienen cumpliendo en supervisar la aplicación a nivel del estado peruano los derechos de las personas con discapacidad regentada por las Naciones Unidas; así como también la implementación de medidas de seguridad para las personas que presentan alguna discapacidad, las cuales garanticen el respeto de sus derechos y su dignidad como seres humanos. Todas las personas que presentan alguna discapacidad tienen derecho a tomar sus propias decisiones, es por ello que resulta fundamental que estas personas tengan el derecho a ser consultadas en los procesos de elaboración de normas así como de políticas públicas relativos al ámbito laboral tanto a nivel público y privado, ya que son estas personas quienes podrán definir cuáles son sus necesidades así como cuáles son los derechos que se les vienen vulnerando dentro del ámbito laboral. A nivel del estado peruano uno de los organismos encargados de la gestión de la discapacidad, es el “CONADIS”, organismo público que está encargada de poder garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en favor de las personas con discapacidad. Este organismo fue creado

mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 27050, institución que logró ser incorporada bajo la dependencia del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano hoy conocido como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Tiempo más adelante se dio la Ley General de la Persona con Discapacidad, recaída en la Ley Nro. 29973, que a razón de su artículo 63 se pudo regular que la CONADIS, constituye en un órgano especializado en temas relacionados a la discapacidad de las personas. Así mismo lo ha logrado instituir como un organismo de carácter público adherido al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dándole la debida autonomía técnica, administrativa y financiera. Dentro de este contexto el hecho de poder garantizar los derechos humanos de la persona con discapacidad por parte del Estado, conlleva a que pueda desarrollar políticas de gestión donde se logre practicar activamente la inclusión social, promoviendo la igualdad de oportunidades a fin de que puedan acceder a una puesto laboral en el sector público así como privado.

4.3. RESULTADOS SOBRE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A PROPÓSITO DE LA LEY 29973, EN EL RÉGIMEN PRIVADO.

Dentro del análisis que se viene desarrollando conviene citar que toda persona con discapacidad es aquella que presenta una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales consideradas de carácter permanente hecho que se manifiesta al momento de que la persona logra interactuar dentro del contexto social, exponiéndose a diversas barreras actitudinales, hecho que puede impedir el ejercicio de sus derechos y ejercer su plena inclusión dentro de su entorno social. Dentro de este contexto tenemos que comprender que el derecho al Trabajo de las personas con discapacidad implica a que puedan estar sujetas a una remuneración y condiciones equitativas así como los demás trabajadores dentro de la empresa, así mismo de poder elegir de forma libre donde poder laborar y de ser posible aceptado respetando sus derechos laborales que den lugar a condiciones justas, seguras y saludables. Es así que urge realizar la siguiente interrogante; ¿Qué derechos tienen las personas con discapacidad al momento de postular a un puesto

de trabajo?, las personas con discapacidad tienen derecho a una bonificación en los concursos públicos de méritos, inclusive cuando se logran presentar a puesto de trabajo que ofrecen las empresas privadas, es por ello que todas las persona con discapacidad que logren cumplir con cada uno de los requisitos para el puesto de trabajo y tengan a bien alcanzar un puntaje mínimo tienen el derecho de recibir una bonificación del 15% sobre el puntaje final, así mismo esta situación incluye la entrevista laboral. Por otro lado se tiene como derecho la cuota de empleo en las empresas privadas, donde las empresas que cuentan con más de cincuenta trabajadores o en función a una proporción no inferior al 3% deberán prever implementar la cuota de empleo para las personas con discapacidad; es por ello que la obligación de la cuota de empleo se llega a computar de manera anual hecho que debe ser de sumo cumplimiento al mes de enero; esta oferta laboral para las personas con discapacidad se debe dar en mediante la bolsa de trabajo regentada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cabe mencionar que los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica deben de consignar los datos de la personas con discapacidad de forma obligatoria, esto a fin de que puedan ser afectos a los diferentes beneficios laborales de acuerdo a ley. Dentro de este criterio debemos tener en consideración que el incumplimiento de la cuota de empleo por parte de la empresa se puede deber a las siguientes causales:



De acuerdo a lo regulado por la Ley Nro. 29973, las empresas privadas deberán de incluir en sus instalaciones, espacios físicos, proveer ayuda técnica a las personas con discapacidad, servicios de apoyo y la adaptación de herramientas de trabajo acordes a la capacidad de las personas que presentan deficiencias físicas, así también el empleador debe de promover horarios de trabajo en relación a las funciones y necesidades del trabajador con discapacidad en mérito a las labores que lograra cumplir. Puede ocurrir que la incapacidad del trabajador puede ser sobrevenida, es decir la discapacidad es adquirida luego de obtener el puesto de trabajo o en su defecto la discapacidad que venía padeciendo se logró agravar como consecuencia del trabajo desarrollado, la empresa tiene la obligación de conservar su puesto de trabajo y por ende la relación laboral, así mismo debe de proveer condiciones para su mejor desarrollo de sus labores en función a su discapacidad que viene presentando, si se diera el caso que estos ajustes no son suficientes para que pueda realizar su tareas laborales, el empleador tiene la obligación de designar a otro puesto de trabajo compatible a sus capacidades y aptitudes en mérito a la discapacidad que venga presentando. En mérito a lo regulado en la Ley Nro. 29783 en su artículo 64, señala que el empleador está llamado a garantizar la protección de los trabajadores que presentan alguna discapacidad, ya que pueden resultar ser sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo que vienen desempeñando, por lo tanto es necesario desarrollar las evaluaciones sobre los riesgos y la adopción de medidas preventivas a fin de proteger a las personas con discapacidad.

Es por ello que los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, se ubican a nivel de los derecho elementales de las personas están regulados a nivel del marco jurídico constitucional, las cuales según la doctrina vienen se han llegado a constituir en garantías normativas, donde se reconoce cada uno de los criterios de protección legal que reciben todas las personas de forma genérica no importando su condición. En consecuencia dentro de estos derechos que se tiene destacan el derecho a la libertad y el derecho a la igualdad que tienen las personas, hechos jurídicos que deben garantizarse tanto a varones como a mujeres de forma indistinta, asimismo la protección que se llegue a brindar debe ser de

carácter efectivo (Batista, 2018); dentro del ámbito laboral se debe de evitar todo tipo de discriminación a nivel del ámbito laboral en pos de proteger a las personas con discapacidad dentro de la empresa, para lo cual la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación, ha logrado implementar diversos mecanismos con el propósito de poder implementar medidas que permitan eliminar todo acto de discriminación que pueda sufrir las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Así mismo se tiene al Protocolo de San Salvador donde ha llegado a regular la forma de promover programas que contribuyan al adecuado cuidado familiar esto con el propósito de poder brindar una oportunidad de carácter efectivo a las personas con discapacidad (Reyes, 2019); es así que se debe considerar que el derecho al trabajo es una situación jurídica de carácter fundamental que tiene como objetivo de poder brindar a las personas una vida digna donde le permita proveer su bienestar económico a nivel personal y de su familia. Por lo tanto, las personas con discapacidad, muchas veces tienen limitados su derecho al trabajo debido a que son sujetos a actos de discriminación. Es así que dentro del ordenamiento jurídico supranacional se tiene al Convenio Nro. 159 de la OIT, donde establece criterios de la rehabilitación en materia profesional y laboral de las personas que tienen discapacidad, donde se le garantiza brindarle una relación laboral con instituciones públicas así como privadas (Ruiz, 2018); es por ello que el derecho que tienen las personas con discapacidad a poder tener acceso a la información sobre ofertas laborales tanto a nivel del sector público así como en las empresas privadas debe de ser garantizado a fin de poder adjudicarse con una plaza de trabajo bajo condiciones adecuadas. Cabe resaltar que las entidades públicas así como privadas tienen el deber de mantener informado a las personas con discapacidad sobre sus derechos laborales que les asiste en pos de asegurar su integridad física y la preservación de su salud. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020); dentro de los derechos laborales que le asiste a una persona con discapacidad es de poder percibir una remuneración justa acorde con el trabajo que viene desarrollando; así mismo debe ser igual al de los demás trabajadores que laboran en el área de la entiéndase pública o privada, en ese sentido esta remuneración que se le llegue a entregar al trabajador con discapacidad

sea suficiente para poder prever sus gastos personales y la de su familia, así lo establece el artículo 24 de nuestra Carta Magna (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020); otro aspecto muy importante a tomar en consideración y por

ende resulta fundamental e importante que los estados tengan a bien desarrollar diversas estrategias de sensibilización social donde se dé lugar a la incorporación de personas con discapacidad a la sociedad y dentro del ámbito laboral, sin que medie de por medio hacer diferencias de

ninguna índole. Por otro lado, se tiene que tener en cuenta que a nivel del marco de los derechos humanos se tiene que arraigar los derechos laborales que han sido reconocidos por el derecho laboral donde las entidades públicas así como las empresas privadas logren establecer diversas capacidades bajo el enfoque social en poder garantizar los derechos laborales en beneficio de las personas con discapacidad por ser considerado como la población más vulnerable bajo el contexto normativo constitucional (Villacrés et al., 2019); en ese sentido no cabe duda que a lo largo del tiempo las personas que vienen sufriendo de alguna discapacidad siempre fueron sujetos de segregación, donde es el mismo estado quien las ha llegado a ignorar, cabe mencionar que estas personas que presentan limitaciones físicas han sido sujetos de discriminación en el ámbito laboral, donde muchas empresas privadas han llegado a negarles el acceso a puestos de trabajo. Llegando a constituir una de las barreras limitantes el hecho de poder ser contratado por una compañía la persona con discapacidad. Es por ello que el estado mediante sus diversas instituciones tiene que realizar diversos esfuerzos a fin de poder mitigar los efectos negativos de discriminación laboral que se viene dando en contra de las personas con discapacidad (Guerra et al., 2016).

Dentro de este escenario conviene también citar la siguiente ¿Qué puedo hacer si durante la relación laboral mi empleador tiene un trato negativo y abusivo?, esta situación da lugar a que se pueda presentar actos de hostilidad y de discriminación por la discapacidad que viene presentando el trabajador y esta situación se manifestara mediante acciones negativas e injustificada de poder desarrollar los ajustes razonables dentro del espacio de trabajo a fin

de que el trabajador con discapacidad pueda desenvolverse de la mejor manera. Cabe mencionar que la ley laboral viene regulando la protección contra el despido arbitrario, siempre en cuando el empleador haya logrado motivar el despido mediante deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales que fueron sobrevenidas, previo al despido, si llega a ocurrir ello el empleador deberá de desarrollar la reubicación a un puesto vacante acorde a las facultades físicas para el trabajador discapacitado el cual no implique riesgos para su seguridad y salud. Uno de los beneficios tributarios que tiene el trabajador que padece discapacidad será en la generación de la rentas de tercera categoría quienes están sujetos a percibir una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta en relación a sus remuneraciones que lograra pagar el trabajador discapacitado, por lo tanto el importe del crédito equivaldrá a un 3% de la remuneración anual del trabajador que viene padeciendo de alguna discapacidad; por otro lado resulta necesario que la condición de discapacidad de este trabajador, debe de ser acreditada mediante un certificado de discapacidad lo cual debe ser otorgado mediante el Ministerio de Salud o EsSalud, según corresponda. Cabe mencionar que según la Ley Nro. 29973, a nivel de su artículo 54, las empresas que logran promociona a las personas con discapacidad, deben estar constituidas como persona natural o persona jurídica, no importando su nivel de organización empresarial, a quien se le pide de que pueda a bien contar por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. Debemos de hacer mención y análisis sobre lo que también vienen prescribiendo la Ley Nro. 29973 nivel del su artículo 60, concordante con el Decreto supremo Nro. 002-2014- MINP, a nivel del articulo 65, la cual da a conocer que la persona que padece alguna discapacidad tiene derecho de poder acceder a una jubilación adelantada, a nivel del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), cabe destacar que esta persona con discapacidad, lograra acceder a una pensión de jubilación, sin que se produzca el descuento por el adelanto de la edad de jubilación, y podrá solicitarlo a partir de los cincuenta y cinco años de edad, asimismo haber acreditado mínimamente veinte años de aportación. Cabe destacar que a nivel del régimen general dentro del sistema privado de pensiones se tiene que las personas con discapacidad podrán solicitar la jubilación anticipada cuando tengan 55 años de edad, al momento de

presentar la solicitud. Por lo tanto, la pensión que será calculada resultará igual o superior al 30% del promedio de remuneraciones así como de las rentas declaradas durante los últimos 120 meses las cuales estarán actualizadas a la fecha del cálculo. Asimismo la Ley Nro. 29973, según lo regulado en el artículo 78, ha logrado regular que el certificado de discapacidad permite acreditar la condición de la persona que viene presentando limitaciones físicas por lo tanto, este documento debe ser emitido y acreditado por el MINSA o en su defecto EsSalud.

4.4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Dentro del contexto nacional el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se ha llegado a desarrollar un Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la cual ha sido denominada como el RNPCD, donde se viene constituyendo información de carácter administrativo donde se ha llegado a consignar información sobre las personas con discapacidad bajo el amparo de la Ley Nro. 29973 cual es la Ley General de la Persona con Discapacidad. Cabe advertir que las personas con discapacidad viene siendo sujetos de discriminación a nivel estructural dentro de las empresas privadas al momento de valorar sus derechos laborales donde se ha llegado a incrementar los obstáculos, comportamientos físicos, culturales y legales a las cuales tienen que enfrentar estas personas que vienen padeciendo alguna discapacidad; en ese sentido los resultados que se presenta guarda cierta relación con el estudio desarrollado por Luna y Montes (2017), quien ha podido realizar su estudio sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en el sector servicios: call centers, donde el investigador ha logrado establecer cada uno de los criterios que viene favoreciendo a la conceptualización y la toma de decisiones por parte de las empresas que permitan generar un trabajo para las personas que viene presentando alguna discapacidad, esto con el propósito de presentar adecuados espacios para que la persona con discapacidad pueda a bien desarrollar en óptimas condiciones, por lo tanto el autor pudo determinar que resulta plausible conocer la falta de conocimiento por parte de las entidades públicas y privadas de poder fijar situaciones de empleabilidad para con las personas con discapacidad, pero se ha advertido que sigue existiendo empresas que no

logran brindar las oportunidades laborales a las personas con discapacidad vulnerando así su derecho a poder acceder a un trabajo digno que le permita satisfacer sus principales necesidades; en ese sentido cabe destacar que en mérito a la Resolución Ministerial Nro. 245-2018-MIMP, a nivel de su artículo 9, concordante con la convención referida pudo establecer que las personas que cuentan con discapacidades, a fin de que puedan vivir y desarrollarse de forma independiente logren participar de manera activa así como completa a nivel de los diversos escenarios dentro del contexto laboral y social, en consecuencia el estado peruano está llamado a garantizar las diferentes medidas pertinentes las cuales les permita gozar de diversos derechos por presentar su condición de incapacidad, por otro lado, este marco normativo promueve la igualdad de trato al momento de que se presente la oportunidad de acceder a un puesto laboral, generando un ambiente adecuado para su desenvolvimiento y desarrollo laboral. A nivel del marco normativo nacional se presenta el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, donde hace mención a la persona que no pueda cuidarse a sí misma sea por padecer de alguna discapacidad de índole físico o intelectual tiene el derecho a la protección de su dignidad, esto con la finalidad de poder salvaguardar su dignidad como ser humano y más que todo garantizar el ejercicio de sus derecho en igualdad de condiciones nivel laboral y social. Es por ello que el estado peruano esta en la obligacion de instaurar medidas adecuadas para poder mitigar vada uno de los defectos que se tenga a nivel estructural y trato preferencial asi como adecuado con los derechos de las personas que ostenten alguna discapacidad, todo ello para poder asegurar y promover su asistencia completa dentro del contexto social y laboral, fomentando el respeto y la no discriminación a las personas que presentan limitaciones fisicas como derecho fundamental en el acceso a un puesto de trabajo. Cabe advertir que los derechos fundamentales para las personas con discapacidad están reguladas a nivel del marco jurídico constitucional donde se llega a prever el hecho de otorgar las garantías legales a fin de brindarles una protección adecuada y el acceso sin discriminacion a diversos ámbitos de la vida en sociedad. Dentro de estos derechos destaca el hecho de garantizar la libertad e igualdad de condiciones dentro del contexto laboral para las personas con discapacidad; por

lo tanto, estos resultados encontrados tiene cierta relación con los resultados mostrados en el estudio de Rodríguez (2020), pudo desarrollar su trabajo de investigación sobre la influencia de la aplicación de la Ley Nro. 29973 en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a nivel del distrito de San Martín de Porres durante el año 2020, donde el autor del estudio pudo evidenciar que al momento de aplicar la Ley Nro. 29973 viene teniendo un impacto significativo en relación a poder incluir puestos de trabajo para las personas con discapacidad, pero la realidad nos muestra otra realidad donde la situación es adversa porque no se viene dando cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel de la jurisdicción del distrito considerado como zona de estudio.

Cabe destacar que los derechos fundamentales para las personas con discapacidad les otorga la condición de ciudadano con iguales derechos que una persona que viene gozando de óptimas condiciones físicas. Es por ello, que los derechos de la persona con discapacidad vienen asociados bajo un contexto de ser estándar a nivel normativo. Por lo tanto, dentro de este esquema de análisis podemos afirmar que los derechos laborales vienen a ser aquellos derechos que dan lugar a poder acceder a un trabajo digno, bajo condiciones formales donde se pueda percibir los diferentes beneficios de carácter laboral así como de seguridad en el trabajo, cabe destacar que el derecho al trabajo implican derechos de carácter inherente a las personas donde el empleador tiene la obligación de brindar el resguardo de su dignidad. En ese sentido los derechos humanos de los trabajadores vienen a constituir derechos fundamentales que están organizados dentro del ordenamiento jurídico constitucional. A nivel de los derechos laborales de una persona con discapacidad se presenta la accesibilidad laboral, esto permitirá circunscribir como una garantía de orden constitucional avalada por la normativa supranacional que están establecidos en los tratados internacionales donde se ha llegado regular cada uno de los derechos para las personas con discapacidad donde destacan sus derechos fundamentales en materia laboral. Pero pese a estos preceptos normativos resulta ser una constante hoy en día de lo difícil que resulta acceder a un puesto de trabajo para las personas que vienen padeciendo de alguna discapacidad más que todo en el ámbito del sector privado, esto

consecuencia de la aparición de barreras tales como la exclusión y discriminación de las personas con discapacidad, donde son las entidades públicas así como empresas privadas quienes no logran respetar la cuota laboral vulnerando así los derechos laborales para esta población considerada como vulnerable; es así que los resultados que se logro obtener producto del analisis presenta cierta congruencia con los resultados que fueron obtenidos en el estudio de Parra y Robles (2018), quienes pudieron analizar los derechos del trabajo de las personas con discapacidad física en Santa Marta, donde lograron estudiar un caso de estudio: en relación a la contratación en las entidades públicas, es así que los autores del estudio han logrado identificar, que a razón de las entidades públicas dentro de esta ciudad no vienen logrando contratar a personas con discapacidad física, muy a pesar de que existe un marco legal dentro del ordenamiento jurídico colombiano donde exige a las entidades públicas así como empresas privadas a poder contratar a personas que viene presentando alguna discapacidad bajo un sistema legal regido tomando en consideración los derechos fundamentales que están regulados en la misma Constitución colombiana, donde se le vienen brindando la protección legal a los trabajadores con discapacidad, así mismo se tiene normas laborales que permiten fomentar la contratación de personas que tienen alguna limitación física a nivel de las entidades públicas y privadas; por ende, resulta fundamental manifestar que cuando una persona con discapacidad logra ser contratada por un empleador, sin que este haya logrado observar criterios como el clima laboral y la cultura organizacional dentro de la empresa, se tendrá comportamientos inadecuados a nivel individual y colectivo por parte de los demás trabajadores que van a generar un clima laboral nada adecuado, donde se logre vulnerar derechos laborales de estos trabajadores considerados como especiales por su discapacidad, hecho que va a generar a que logre sentirse como un trabajador totalmente excluido, donde no tenga el más mínimo de motivación para poder desarrollar sus actividades laborales generando una situación de revictimización de forma permanente en sí. Es por ello que dentro del contexto laboral el estado peruano tiene el deber de promover políticas de no discriminación laboral a nivel de las instituciones del estado así como en las empresas privadas, donde se le brinde a las

personas con discapacidad una protección especial, así lo viene estableciendo la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación, sumado a ello se tiene el artículo 6 del Protocolo de San Salvador, donde se ha llegado a regular que los estados deben promover la creación de programas que contribuyan al adecuado cuidado en el ámbito del trabajo donde se tengan como integrantes a personas con discapacidad a fin de brindarles una oportunidad efectiva en el desarrollo laboral. A nivel del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2023, ha logrado revelar información donde destaca que uno de cada tres peruanos con discapacidad ha logrado ser víctima de discriminación a nivel laboral el cual asciende a un total del 14% de la población que tiene alguna limitación física, ocupando estas personas el cuarto grupo más discriminado a nivel nacional. No cabe duda que durante el año 2020, tiempo en que se produjo la emergencia sanitaria por la Covid-19, se ha logrado evidenciar la existencia sobre la vulnerabilidad en que vienen viviendo las personas con discapacidad, donde pudo destacar la falta de acceso al mercado laboral, ya que el estado peruano ha logrado brindar un escaso apoyo generando un prejuicio negativo que ha agravado su condición. De acuerdo al análisis que se viene realizando conviene destacar que las personas con discapacidad constituyen en una parte importante de nuestra sociedad así como de las diversas familias, quienes piden tener oportunidades laborales, por lo tanto el estado peruano debe promover políticas efectivas a fin de generar una inclusión laboral más que todo en las empresas privadas donde se evite practicar situaciones altamente discriminatorias; en consecuencia estos resultados que se tiene guardan cierta relación con el estudio de Medina (2018), pudo desarrollar su estudio donde llegó a analizar la ley general de persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, durante el año 2017, donde el autor pudo observar que las leyes comunes que regulan los derechos para las personas con discapacidades vienen afectando de forma negativa las diversas directrices dentro del ámbito laboral, generando una desorganización a nivel del control estatal, generando barreras enormes para que puedan acceder a puestos de trabajo a las personas con discapacidad dejando de proteger sus derechos de forma amplia, así mismo el autor pudo

identificar que el derecho que tienen las personas con discapacidad es de poder acceder a un trabajo digno, a las prestaciones de salud de calidad, a la recreación y a la recuperación en su salud de forma eficiente.

Debemos de destacar la labor que viene desarrollando la defensoría del pueblo quien vienen cumpliendo en supervisar la aplicación a nivel del estado peruano los derechos de las personas con discapacidad regentada por las Naciones Unidas; así como también la implementación de medidas de seguridad para las personas que presentan alguna discapacidad, las cuales garanticen el respeto de sus derechos y su dignidad como seres humanos. Todas las personas que presentan alguna discapacidad tienen derecho a tomar sus propias decisiones, es por ello que resulta fundamental que estas personas tengan el derecho a ser consultadas en los procesos de elaboración de normas así como de políticas públicas relativos al ámbito laboral tanto a nivel público y privado, ya que son estas personas quienes podrán definir cuáles son sus necesidades así como cuáles son los derechos que se les vienen vulnerando dentro del ámbito laboral. A nivel del estado peruano uno de los organismos encargados de la gestión de la discapacidad, es el "CONADIS", organismo público que está encargada de poder garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en favor de las personas con discapacidad. Este organismo fue creado mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nro. 27050, institución que logró ser incorporada bajo la dependencia del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano hoy conocido como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Tiempo más adelante se dio la Ley General de la Persona con Discapacidad, recaída en la Ley Nro. 29973, que a razón de su artículo 63 se pudo regular que la CONADIS, constituye en un órgano especializado en temas relacionados a la discapacidad de las personas. Así mismo lo ha logrado instituir como un organismo de carácter público adherido al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dándole la debida autonomía técnica, administrativa y financiera. Dentro de este contexto el hecho de poder garantizar los derechos humanos de la persona con discapacidad por parte del Estado, conlleva a que pueda desarrollar políticas de gestión donde se logre practicar activamente la inclusión social, promoviendo la igualdad

de oportunidades a fin de que puedan acceder a una puesto laboral en el sector público así como privado; es así que los resultados encontrados tienen cierta relación con el estudio propuesto por Bartolomé (2019), quien pudo analizar la eficacia a nivel del ámbito laboral sobre la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley Nro. 29973) y su reglamento a nivel de la Municipalidad distrital de Villa el Salvador durante el año 2018, donde el autor de la investigación ha llegado a observar que la ley general de personas con discapacidad (Ley Nro. 29973), no ha tenido la eficacia para el caso, porque la población se resiste en respetar sus derechos de estas personas que vienen padeciendo de alguna deficiencia física, asimismo en la entidad municipal no se ha llegado contratar durante el año 2018 ninguna persona con discapacidad, vulnerando así los derechos laborales para este tipo de personas consideradas como especiales, es más se pudo observar que las empresas privadas no vienen incluyendo en sus convocatorias puestos de trabajo para las personas con discapacidad; es así que de acuerdo a lo regulado por la Ley Nro. 29973, las empresas privadas deberán de incluir en sus instalaciones, espacios físicos, proveer ayuda técnica a las personas con discapacidad, servicios de apoyo y la adaptación de herramientas de trabajo acordes a la capacidad de las personas que presentan deficiencias físicas, así también el empleador debe de promover horarios de trabajo en relación a las funciones y necesidades del trabajador con discapacidad en mérito a las labores que lograra cumplir. Puede ocurrir que la incapacidad del trabajador puede ser sobrevenida, es decir la discapacidad es adquirida luego de obtener el puesto de trabajo o en su defecto la discapacidad que venía padeciendo se logró agravar como consecuencia del trabajo desarrollado, la empresa tiene la obligación de conservar su puesto de trabajo y por ende la relación laboral, así mismo debe de proveer condiciones para su mejor desarrollo de sus labores en función a su discapacidad que viene presentando, si se diera el caso que estos ajustes no son suficientes para que pueda realizar su tareas laborales, el empleador tiene la obligación de designar a otro puesto de trabajo compatible a sus capacidades y aptitudes en mérito a la discapacidad que venga presentando. En metro a lo regulado en la Ley Nro. 29783 en su artículo 64, señala que el empleador está llamado a garantizar la protección de

los trabajadores que presentan alguna discapacidad, ya que pueden resultar ser sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo que vienen desempeñando, por lo tanto es necesario desarrollar las evaluaciones sobre los riesgos y la adopción de medidas preventivas a fin de proteger a las personas con discapacidad. Cabe mencionar que según la Ley Nro. 29973, a nivel de su artículo 54, las empresas que logran promociona a las personas con discapacidad, deben estar constituidas como persona natural o persona jurídica, no importando su nivel de organización empresarial, a quien se le pide de que pueda a bien contar por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. Debemos de hacer mención y análisis sobre lo que también viene prescribiendo la Ley Nro. 29973 nivel del su artículo 60, concordante con el Decreto supremo Nro. 002-2014- MINP, a nivel del articulo 65, la cual da a conocer que la persona que padece alguna discapacidad tiene derecho de poder acceder a una jubilación adelantada, a nivel del Sistema Nacional de Pensiones (SNP), cabe destacar que esta persona con discapacidad, lograra acceder a una pensión de jubilación, sin que se produzca el descuento por el adelanto de la edad de jubilación, y podrá solicitarlo a partir de los cincuenta y cinco años de edad, asimismo haber acreditado mínimamente veinte años de aportación. Cabe destacar que a nivel del régimen general dentro del sistema privado de pensiones se tiene que las personas con discapacidad podrán solicitar la jubilación anticipada cuando tengan 55 años de edad, al momento de presentar la solicitud. Por lo tanto, la pensión que será calculada resultará igual o superior al 30% del promedio de remuneraciones así como de las rentas declaradas durante los últimos 120 meses las cuales estarán actualizadas a la fecha del cálculo. Asimismo la Ley Nro. 29973, según lo regulado en el artículo 78, ha logrado regular que el certificado de discapacidad permite acreditar la condición de la persona que viene presentando limitaciones físicas por lo tanto, este documento debe ser emitido y acreditado por el MINSA o en su defecto EsSalud; por lo tanto estos resultados encontrado tienen cierta relación con el estudio de Callacondo (2022), pudo desarrollar su estudio donde llegó analizar la ley general de personas con discapacidad Nro. 29973 y su influencia que se tiene dentro del ámbito laboral a nivel de la ciudad de Puno en el año 2021, en el trabajo se pudo observar

que si vienen existiendo deficiencias para que se pueda cumplir la Ley que defienden los derechos de las personas con discapacidad, es así que las empresas privadas no vienen dando la oportunidad de poder emplear a las personas con discapacidad esto como consecuencia de tener limitaciones físicas y por ende su baja productividad en el trabajo, así mismo por lo costoso que resulta mantener en el puesto laboral a estos trabajadores que presentan cierta limitación física, cabe destacar que también se llegar a determinar según los resultados que las entidades públicas y privadas en su mayoría no tienen la necesidad de poder contratar a personas con discapacidad por no asumir su responsabilidad social en especial.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha llegado a analizar la forma como se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973; quienes vienen siendo sujetos de discriminación a nivel estructural dentro de las empresas privadas al momento de valorar sus derechos laborales donde se ha llegado a incrementar los obstáculos, comportamientos físicos, culturales y legales a las cuales tienen que enfrentar estas personas que vienen padeciendo alguna discapacidad, es por ello que el estado peruano está en la obligación de instaurar medidas adecuadas para poder mitigar cada uno de los defectos que se tenga a nivel estructural y trato preferencial así como adecuado con los derechos de las personas que ostenten alguna discapacidad.

SEGUNDA: Se logró identificar los derechos laborales de las personas con discapacidad que vienen siendo vulnerados a nivel del régimen laboral privado; que al ser contratada el empleador no logra observar criterios como el clima laboral y la cultura organizacional dentro de la empresa lo que viene dando lugar a que se promuevan comportamientos inadecuados a nivel individual y colectivo por parte de los demás trabajadores que van a generar un clima laboral nada adecuado, donde se logre vulnerar derechos laborales de estos trabajadores considerados como especiales por su discapacidad, hecho que va a generar a que logre sentirse como un trabajador totalmente excluido, donde no tenga el más mínimo de motivación para poder desarrollar sus actividades laborales generando una situación de revictimización de forma permanente en sí.

TERCERA: Se pudo analizar de qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las personas con discapacidad a nivel del régimen laboral privado; donde se le exige al Estado peruano a poder desarrollar políticas de gestión donde se logre

practicar activamente la inclusión social, promoviendo la igualdad de oportunidades a fin de que puedan acceder a un puesto laboral en el privado; ya que las personas con discapacidad constituyen en una parte importante de nuestra sociedad así como de las diversas familias, quienes piden tener oportunidades laborales, en consecuencia el estado peruano debe promover políticas efectivas a fin de generar una inclusión laboral más que todo en las empresas privadas donde se evite practicar situaciones altamente discriminatorias.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda al estado peruano, mediante sus instituciones encargadas de velar por los derechos de las personas con discapacidad, poder difundir la aplicación del marco normativo regulado en la Ley Nro. 29973, en relación a los derechos laborales y las cuotas de empleo para las personas con discapacidad, esto con la finalidad de poder aportar con la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad en pos de la defensa de sus derechos laborales.

SEGUNDO: Al estado peruano que mediante la SUNAFIL pueda desarrollar nuevas políticas públicas que permitan desarrollar una real fiscalización sobre los derechos laborales que puedan ser vulnerados por parte del empleador en contra de las personas con discapacidad donde se promueva la inclusión de las personas con discapacidad a hacia un empleo digno bajo las condiciones adecuadas a fin de evitar riesgos laborales.

TERCERO: Se recomienda al Estado peruano mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a que puedan desarrollar una fiscalización adecuada sobre el cumplimiento de la normativa regulada en la Ley Nro. 29973, a fin de verificar que las empresas privadas vienen ofertando puestos de trabajo para los trabajadores con discapacidad en el número que la norma dispone y que a nivel de sus instalaciones cuenten con trabajadores discapacitados bajo condiciones laborales óptimas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de derechos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar (2020), La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993. Perú.
- Batista (2018), Derechos Humanos y Derechos Fundamentales: Algunos comentarios Doctrinales. IUSLabor, 186-213.
- Carbonell et al. (2007), Discriminación, igualdad y diferencia política. México.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017), Los Derechos Humanos Laborales. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Del águila (2018), Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo-2018. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Departamento de Trabajo Chile. (15 de Diciembre de 2021). ¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as). Obtenido de <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>
- Duque et al. (2016), Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Revista de Derecho(45), 59-84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/851/85144617004.pdf>
- Ermida (2021), Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación. Obtenido de Ministerio del Trabajo: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_23/doc_boletin_23_01.pdf
- Fabián, Vilcas y Alberto (2020), Situación laboral y calidad de vida de las personas con discapacidad física en Huancayo. Horizonte de la Ciencia, 10(19), 52-62. Obtenido <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/587>
- Gómez et al. (2020) Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. Revista de Derecho CES, 11(2), 3-24. Obtenido <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n2/2145-7719-cesd-11-02-3.pdf>
- Gonzales (2017), Investigación Cualitativa. Fundación Universitaria del Area Andina.
- Guerra et al. (2016), Inclusión de personas con discapacidad en el medio laboral. Revista Científica y Tecnología UPSE, 3(2), 8-14. Obtenido

<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/145>

Landa (2014), El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Perú.

Luna & Montes (2017), Inclusión laboral de las persona en condición de discapacidad física en el sector servicios: call centers. Bogotá: Universidad de Externado de Colombia.

Medina (2018), La Ley general de persona con discapacidad en la integración laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima-Norte, en el año 2017. Lima: Universidad César Vallejo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Obtenido de Informe Trimestral sobre la relación laboral de las personas con discapacidad.

Montoya (2019), Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Perú.

Pacsi et al. (2022), La promesa de la inclusión laboral: Las entidades fiscalizadoras buscan el derecho al empleo de las personas con discapacidad. Praxis Social(5), 1-21. Obtenido de <https://revistapraxissocial.com/index.php/praxis/article/view/44>

Pacori (2024), Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad en el hospital Antonio Barrionuevo de la ciudad de Lampa, 2024, UPSC. Puno. Perú.

Padilla (2010), Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Bogotá, Colombia: International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, Número 16, enero-junio.

Parra & Robles (2018), Derechos del trabajo de las personas con discapacidad física en Santa Marta, Caso de Estudio: Contratación en las Entidades Públicas. Santa Marta: Universidad Cooperativa de Colombia.

Pizarro (2001), La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina. Santiago de Chile.

Resnik (2020), Superar las barreras de la discapacidad.

Reyes & Torres (2019), Inclusión Laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años. Lima: Universidad Privada del Norte.

Rodriguez (2020), Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las

personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020. Lima: Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo.

Ruiz (2018), Alcances de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral. Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.

Somavía (2014), El trabajo decente, Una lucha por la dignidad humana.

Villacrés et al. (2019), El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. Ciencia Digital, 3(42), 43 - 54.

Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1003>

Zambrano (2021), El teletrabajo ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad? Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Análisis sobre la vulneración de los derechos laborales de las personas con discapacidad a propósito de la ley 29973, en el régimen privado, 2023					
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar de qué forma se viene vulnerando los derechos laborales de las personas con discapacidad que son amparados en la Ley Nro. 29973 a nivel del régimen privado, 2023.</p>	<p>Eje de análisis 01 Derechos laborales vulnerados.</p>	<p>Sub eje de análisis Derecho al trabajo. Derecho de percibir una remuneración justa y equitativa. Derecho a la igualdad de oportunidades laborales.</p>	<p>TÉCNICA E INSTRUMENTO <u>Técnica</u> La técnica de la observación documental. La técnica del estudio hermenéutico. La técnica de la investigación documental. <u>Instrumento</u> Ficha documental. Fichas textuales.</p>	
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuáles son los derechos laborales de las personas con discapacidad que vienen siendo vulnerados a nivel del régimen laboral privado, 2023? ¿De qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las personas con discapacidad dentro del régimen laboral privado, 2023?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar los derechos laborales de las personas con discapacidad que vienen siendo vulnerados a nivel del régimen laboral privado, 2023. Analizar de qué manera la Ley Nro. 29973 viene protegiendo los derechos laborales de las personas con discapacidad dentro del régimen laboral privado, 2023.</p>	<p>Eje de análisis 02 Derechos protegidos en la Ley Nro 29973.</p>	<p>Sub ejes de análisis Análisis del artículo 45 de la Ley Nro 29973. Análisis del artículo 53 de la Ley Nro 29973. Análisis del artículo 56 de la Ley Nro 29973.</p>		

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfico.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Duque et al. Título: Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. Año de publicación: 2016	Lugar de publicación: Editorial:
<p>Las personas con discapacidad</p> <p>Debemos citar a lo referido por la Convención de las Naciones Unidas, quien a llegado a definir que las personas con discapacidad son aquellas que vienen presentando alguna deficiencia a nivel físico, quienes deben de ser tratados bajo el respeto de los derechos humanos, en ese sentido los estado deben de procurar fomentar la implementación de políticas públicas que permitan asegurar las garantías en beneficio de las personas con discapacidad, donde se pueda crear, realizar ajustes y modificaciones dentro del aspecto normativo con la finalidad de crear mejores escenarios jurídicos en pos de la defensa de sus derechos</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Batista Título: Derechos Humanos y Derechos Fundamentales: Algunos comentarios Doctrinales. Año de publicación: 2018	Lugar de publicación: Lima. Editorial: IUS - Labor.
<p>Los derechos fundamentales de las personas con discapacidad</p> <p>A nivel de los derechos elementales de las personas están regulados a nivel del marco jurídico constitucional, las cuales según la doctrina vienen se han llegado a constituir en garantías normativas, donde se reconoce cada uno de los criterios de protección legal que reciben todas las personas de forma genérica no importando su condición. En consecuencia dentro de estos derechos que se tiene destacan el derecho a la libertad y el derecho a la igualdad que tienen las personas, hechos jurídicos que deben garantizarse tanto a varones como a mujeres de forma indistinta, asimismo la protección que se llegue a brindar debe ser de carácter efectivo.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Ermida	Lugar de publicación: Lima.
Título: Protección, igualdad, dignidad, libertad y no discriminación.	Editorial: Ministerio del Trabajo.
Año de publicación: 2021	

Los derechos laborales

Vienen a ser aquellos derechos que dan lugar a poder acceder a un trabajo digno, bajo condiciones formales donde se pueda percibir los diferentes beneficios de carácter laboral así como de seguridad en el trabajo, cabe destacar que el derecho al trabajo implican derechos de carácter inherente a las personas donde el empleador tiene la obligación de brindar el resguardo de su dignidad. En ese sentido los derechos humanos de los trabajadores vienen a constituir derechos fundamentales que están organizados dentro del ordenamiento jurídico constitucional.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Gómez et al.	Lugar de publicación: Colombia.
Título: Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia.	Editorial: Revista de Derecho CES
Año de publicación: 2020	

El derecho de acceso al trabajo de una persona con discapacidad

La posibilidad que tiene una persona con discapacidad de poder acceder a un puesto de trabajo sea a nivel de una institución pública o empresa privada radica fundamentalmente, en ser una garantía de carácter constitucional que le asiste a toda persona en especial al que viene padeciendo de alguna limitación física, esta situación también viene siendo regulado mediante el marco jurídico de carácter internacional en materia laboral. Es por ello que se debe de romper las barreras de exclusión y discriminación contra estas personas discapacitadas al momento de ofrecer plazas de trabajo formal.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Reyes Título: Inclusión Laboral: Oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Lima. Editorial: Universidad Privada del Norte.
<p>La práctica de la no discriminación en el ámbito laboral para las personas con discapacidad Dentro del ámbito laboral se debe de evitar todo tipo de discriminación a nivel del ámbito laboral en pos de proteger a las personas con discapacidad dentro de la empresa, para lo cual la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación, ha logrado implementar diversos mecanismos con el propósito de poder implementar medidas que permitan eliminar todo acto de discriminación que pueda sufrir las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Así mismo se tiene al Protocolo de San Salvador donde ha llegado a regular la forma de promover programas que contribuyan al adecuado cuidado familiar esto con el propósito de poder brindar una oportunidad de carácter efectivo a las personas con discapacidad.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Villacrés et al. Título: El impacto de la inserción laboral de personas con discapacidad en las unidades educativas de la ciudad de Ambato. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Ecuador. Editorial: Ciencia Digital
<p>El enfoque social inclusivo para las personas con discapacidad</p> <p>Resulta fundamental e importante que los estados tengan a bien desarrollar diversas estrategias de sensibilización social donde se dé lugar a la incorporación de personas con discapacidad a la sociedad y dentro del ámbito laboral, sin que medie de por medio hacer diferencias de ninguna índole. Por otro lado, se tiene que tener en cuenta que a nivel del marco de los derechos humanos se tiene que arraigar los derechos laborales que han sido reconocidos por el derecho laboral donde las entidades públicas así como las empresas privadas logren establecer diversas capacidades bajo el enfoque social en poder garantizar los derechos laborales en beneficio de las personas con discapacidad por ser considerado como la población más vulnerable bajo el contexto normativo constitucional</p>	

Anexo 03: Ficha de análisis normativo.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución política del Perú

A nivel del artículo 7 de la constitución política viene regulando el criterio cuando la persona que no puede cuidarse a sí misma por padecer de alguna discapacidad o también llamada eficiencia física se le debe asistir en todo momento la protección de su dignidad como ser humano, cabe destacar que el estado peruano está llamado a poder dictar diversas medidas adecuadas que permitan generar un trato preferencial para las personas con discapacidad por ser personas realmente vulnerables, así mismo debe dar lugar a la creación de condiciones homogéneas entre las personas que ostentan buenas condiciones físicas frente a las personas con discapacidad y se evite consecuentemente actos de discriminación



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

La comisión nacional de los derechos humanos y los derechos laborales

Dentro de esta comisión se ha llegado a concebir a los derechos humanos como un aspecto a tomar en consideración frente a los derechos laborales, situaciones jurídicas que han logrado generar una relación jurídica de carácter híbrido, cuyo objetivo es defender a la persona quien viene a ser el sujeto subordinado a nivel de una relación laboral. En ese sentido los derechos laborales se desarrollan bajo situaciones eminentemente sociales de los trabajadores, cuyo objetivo es de poder garantizar la máxima libertad del trabajador durante la permanencia del trabajador al interior de la empresa o entidad pública.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Convenio Nro. 159 de la OIT

Se debe considerar que el derecho al trabajo es una situación jurídica de carácter fundamental que tiene como objetivo de poder brindar a las personas una vida digna donde le permita proveer su bienestar económico a nivel personal y de su familia. Por lo tanto, las personas con discapacidad, muchas veces tienen limitados su derecho al trabajo debido a que son sujetos a actos de discriminación. Es así que dentro del ordenamiento jurídico supranacional se tiene al Convenio Nro. 159 de la OIT, donde establece criterios de la rehabilitación en materia profesional y laboral de las personas que tienen discapacidad, donde se le garantiza brindarle una relación laboral con instituciones públicas así como privadas



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución política del Perú

Dentro de los derechos laborales que le asiste a una persona con discapacidad es de poder percibir una remuneración justa acorde con el trabajo que viene desarrollando; así mismo debe ser igual al de los demás trabajadores que laboran en el área de la entiéndase pública o privada, en ese sentido esta remuneración que se le llegue a entregar al trabajador con discapacidad sea suficiente para poder prever sus gastos personales y la de su familia, así lo establece el artículo 24 de nuestra Carta Magna.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973

A nivel del marco jurídico laboral el estado peruano pudo desarrollar una política pública donde se logre establecer medidas justas a fin de evitar actos de discriminación contra las personas con discapacidad es así que ha llegado a promulgar la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley Nro. 29973, mediante sus artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56, pudieron desarrollar sanciones por el incumplimiento de acciones donde se evite actos de discriminación llegando a encomendar al consejo nacional de integración de la discapacidad, de poder vigilar el cumplimiento del marco jurídico bajo comentario, todo ello con el propósito de poder evitar actos de discriminación para las personas con discapacidad por lo tanto se dé lugar a una política de gobierno que pueda fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades públicas así como privadas



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973

Dentro del contexto nacional el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ha llegado a desarrollar un Registro Nacional de Personas con Discapacidad, la cual ha sido denominada como el RNPCD, donde se viene constituyendo información de carácter administrativo donde se ha llegado a consignar información sobre las personas con discapacidad bajo el amparo de la Ley Nro. 29973 cual es la Ley General de la Persona con Discapacidad.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Resolución Ministerial Nro. 245-2018-MIMP

Cabe destacar que en mérito a la Resolución Ministerial Nro. 245-2018-MIMP, a nivel de su artículo 9, concordante con la convención referida pudo establecer que las personas que cuentan con discapacidades, a fin de que puedan vivir y desarrollarse de forma independiente logren participar de manera activa así como completa a nivel de los diversos escenarios dentro del contexto laboral y social, en consecuencia el estado peruano está llamado a garantizar las diferentes medidas pertinentes las cuales les permita gozar de diversos derechos por presentar su condición de incapacidad, por otro lado, este marco normativo promueve la igualdad de trato al momento de que se presente la oportunidad de acceder a un puesto laboral, generando un ambiente adecuado para su desenvolvimiento y desarrollo laboral.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política del Perú

A nivel del marco normativo nacional se presenta el artículo 7 de la Constitución Política del Perú. donde hace mención a la persona que no pueda cuidarse a sí misma sea por padecer de alguna discapacidad de índole físico o intelectual tiene el derecho a la protección de su dignidad, esto con la finalidad de poder salvaguardar su dignidad como ser humano y más que todo garantizar el ejercicio de sus derecho en igualdad de condiciones nivel laboral y social.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley Nro. 29973

Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley Nro. 29973, mediante sus artículos 49 y el artículo 53, 54, 55 y 56, pudieron desarrollar sanciones por el incumplimiento de acciones donde se evite actos de discriminación llegando a encomendar al consejo nacional de integración de la discapacidad, de poder vigilar el cumplimiento del marco jurídico bajo comentario, todo ello con el propósito de poder evitar actos de discriminación para las personas con discapacidad por lo tanto se dé lugar a una política de gobierno que pueda fomentar la inclusión laboral dentro de las entidades públicas así como privadas



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29783

En mérito a lo regulado en la Ley Nro. 29783 en su artículo 64, señala que el empleador está llamado a garantizar la protección de los trabajadores que presentan alguna discapacidad, ya que pueden resultar ser sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo que vienen desempeñando, por lo tanto es necesario desarrollar las evaluaciones sobre los riesgos y la adopción de medidas preventivas a fin de proteger a las personas con discapacidad.