

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

**EFICACIA EN EL AMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973
Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE VILLA EL SALVADOR AÑO 2018.**

**Para Optar el Título Profesional de
ABOGADO**

TESISTA:

BARTOLOME RODRIGUEZ, Rogger Alejandro

ASESOR:

Mg. MEZA BLACIDO, Jhon Fernando

Huánuco - Perú
2019



RESOLUCIÓN N° 1552-2019-DFD-UDH
Huánuco, 18 de noviembre de 2019.

Visto la Resolución N° 738-2019-DFD-UDH de fecha 01 de julio de 2019 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**EFICACIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR AÑO 2018**”, presentado por el Bachiller “**Rogger Alejandro BARTOLOME RODRIGUEZ**;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28 de setiembre de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Oficio N° 037- 2019-UDH/FDCP-JFMB de fecha 06 de agosto de 2019, el Mg. Jhon Fernando Meza Blacido Asesor del Proyecto de Investigación “**EFICACIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR AÑO 2018**”, *aprueba el informe final de la Investigación;*

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- *DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don Rogger Alejandro BARTOLOME RODRIGUEZ, para obtener el Título Profesional de ABOGADO por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:*

Mg. Elmer Rivera Godoy	: Presidente
Abg. Hugo B. Peralta Baca	: Secretario
Mg. Flor De Maria Sánchez Dávila	: Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1552-2019-DFD-UDH
Huánuco, 18 de noviembre de 2019.

Artículo Segundo.- Señalar el día viernes 22 de noviembre de 2019 a horas 11:00 a.m. dicha Sustentación, en la Sala de Simulación de Audiencias Judiciales de la Universidad de Huánuco, sito en el 4to. Edificio 1er. Piso de la ciudad universitaria La Esperanza.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencien dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma manuscrita]
Dr. FERNANDO CORCINO BARRUETA
DECANO



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:00 horas del día 22 del mes de noviembre del año dos mil diecinueve se reunieron en el Salón de audiencias los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 1552-2019-DFD-UDH de fecha 18 de noviembre de 2019, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Rogger Alejandro BARTOLOME RODRIGUEZ** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

<u>JURADOS CALIFICADORES</u>		<u>PUNTAJE</u>
Mg. Elmer Rivera Godoy	Presidente	<u>13</u>
Abg. Hugo B. Peralta Baca	Secretario	<u>15</u>
Mg. Flor De María Sánchez Dávila	Vocal	<u>15</u>

CALIFICATIVO : 14 En números Catorce En letras

RESULTADO : aprobado por unanimidad


Abg. Hugo B. Peralta Baca
Secretario


Mg. Elmer Rivera Godoy
Presidente


Mg. Flor De María Sánchez Dávila
Vocal

DEDICATORIA

Investigación dedicada a las personas vulnerables de nuestro país, que con el tiempo puedan tener el apoyo necesario de parte del Estado e igualitario para una sociedad inclusiva y justa.

A mi gran amigo Aliaga Diaz, Windy que siempre me alentó a esforzarme, y que en cualquier momento nos reiremos nuevamente.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios todopoderoso y a mi entorno familiar que son la razón de vida diaria.

A mis progenitores, por enseñarme a no rendirme ante las adversidades y responsabilidades de mi día a día.

A mis amistades, que siempre me apoyaron en este proyecto de vida y llegar a esta meta para desarrollarme como profesional al servicio con responsabilidad.

A mi guía, Mg: Meza Blacido, Jhon Fernando, quien me orientó con responsabilidad y profesionalidad, a carta cabal para este trabajo de investigación “Que Dios te bendiga siempre”.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS	VI
INDICE DE GRAFICOS	VII
LISTA DE ABREVIATURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
SUMMARY	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3 OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.6 LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	21
2.2 BASES TEÓRICAS.	22
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.	60
2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.	61
2.4.1 Hipótesis General	61
2.4.2 Hipótesis Específicos.....	61
2.5 VARIABLES.....	61
2.5.1 Variable dependiente.....	61

2.5.2	Variable independiente.....	62
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	62
CAPÍTULO III.....		63
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		63
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	63
3.1.1	Enfoque.....	63
3.1.2	Alcance o nivel	63
3.1.3	Diseño	63
3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	64
3.2.1	Población:.....	64
3.2.2	Muestra:	64
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	65
3.3.1	Técnica:.....	65
3.3.2	Instrumento:	65
3.3.3	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	65
CAPÍTULO IV.....		66
RESULTADOS.....		66
4.1	REPRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	66
4.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:.....	81
CAPÍTULO V.....		83
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		83
5.1	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	83
CONCLUSIONES		85
RECOMENDACIONES		87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		88
ANEXOS.....		90

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	66
Tabla N° 02	67
Tabla N° 03	68
Tabla N° 04	69
Tabla N° 05	70
Tabla N° 06	71
Tabla N° 07	72
Tabla N° 08	74
Tabla N° 09	75
Tabla N° 10	76
Tabla N° 11	77
Tabla N° 12	78
Tabla N° 13	79
Tabla N° 14	80

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 01	67
Gráfico 02	68
Gráfico 03	69
Gráfico 04	70
Gráfico 05	71
Gráfico 06	72
Gráfico 07	73
Gráfico 08	74
Gráfico 09	75
Gráfico 10	76
Gráfico 11	77
Gráfico 12	78
Gráfico 13	79
Gráfico 14	80

LISTA DE ABREVIATURAS

ART	: Artículo.
CASDH	: Convención Americana sobre Derechos Humanos.
CAS	: Contrato Administrativo de Servicio.
CIDH	: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
CSLPDP	: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
DDHH	: Derechos Humanos.
DP	: Defensoría del Pueblo.
EBDH	: Enfoque Basado en los Derechos Humanos.
OMAPED	: Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad.
OMS	: Organismo Mundial de salud.
OIT	: Organismo Internacional de Trabajo.
ONU	: Organismo de Naciones Unidas.
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
MTPE	: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
MVES	: Municipalidad de Villa El Salvador.
RIC	: Reglamento Interno de Concejo.
SERVIR	: Autoridad Nacional de Servicio Civil.
SUNAFIL	: Superintendencia de Fiscalización Laboral.
LGPD	: Ley General de Personas con Discapacidad.
INEI	: Instituto Nacional de Estadística.
UIT	: Unidad de Impositiva Tributaria.
VES	: Villa el Salvador

RESUMEN

El análisis enfocado en la “Eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de personas con discapacidad - Ley N° 29973 y su reglamento, en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018”, a favor de las poblaciones con limitación.

Con el presente análisis, se busca determinar si efectivamente en la actualidad esta ley resulta ser eficaz frente a las personas vulnerables, en este caso poblaciones con limitación dentro del distrito de Villa El Salvador y en el período comprendido durante el año 2018, por ello existe la obligación de hacer que se aplique la referida ley, en las entidades del Estado.

En la actualidad, la integración laboral en el distrito de Villa El Salvador, es mínima, al igual que en otros sectores estatales del Estado, debido a que lo que la ley establece taxativamente sobre el asunto laboral, es poco o nada, razón por el cual, no existe igualdad de oportunidades y equidad de condiciones, cuando se aplican políticas públicas.

Para que una norma pueda ser eficaz en su aplicación, es necesario la voluntad de los administradores del propio estado y de sus entes reguladores como: CONADIS, SERVIR, SUNAFIL, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Trabajo, que son los encargados de regular y supervisar el cumplimiento de esta norma, así como sancionar en caso de su inaplicación en materia laboral.

En conclusión, en el presente trabajo de análisis, se desarrollará la Ley 29973 y su reglamento en el tema de inserción laboral que corresponde a las entidades del estado, lo que implica que, del total de sus trabajadores, el 5% debe ser población con limitación.

SUMMARY

The analysis focused on the “Efficiency in the labor field of the General Law of Persons with Disabilities - Law No. 29973 and its regulation, in the District Municipality of Villa El Salvador, year 2018”, in favor of populations with limitations.

With the present analysis, it is sought to determine whether this law actually proves to be effective against vulnerable people, in this case populations with limitations within the district of Villa El Salvador and in the period covered during 2018, therefore there is the obligation to enforce the aforementioned law in the State entities.

At present, labor integration in the district of Villa El Salvador, is minimal, as in other state sectors of the State, because what the law imposes on the labor issue, is little or nothing, which is why which, there is no equal opportunity and equal conditions, when public policies are applied.

In order for a rule to be effective in its application, the will of the administrators of the state itself and its regulatory bodies is necessary, such as: CONADIS, SERVIR, SUNAFIL, the Ministry of Women and Vulnerable Populations, the Ministry of Labor, which are those in charge of regulating and supervising compliance with this norm, as well as sanctioning in case of their inapplication in labor matters.

In conclusion, in this analysis work, Law 29973 and its regulations will be developed in the subject of labor insertion that corresponds to the state entities, which implies that, of the total of its workers, 5% must be a population with limitation.

INTRODUCCIÓN

La tesis intitulada. EFICACIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR, AÑO 2018, tiene como objetivo la observancia de la Ley 29973 y su cumplimiento por parte de la entidad edil en su aplicación de la Ley mencionada en el tema laboral.

En el capítulo uno describiremos el problema de la investigación, siendo que las personas vulnerables. Son víctimas frecuentes y de múltiples actos de discriminación en este caso especial hablamos de personas con discapacidad

En la formulación del problema hacemos la interrogante la eficacia en el ámbito laboral aplicado por la entidad menciona, de la ley 29973.

Justificación de la investigación, se justifica en la medida que los ciudadanos con limitación son parte de nuestra sociedad, que se encuentra en constante cambio pues es dinámico sujeto a cambios permanentes dentro de su composición y por ende su regulación jurídica también debe ser dinámica, para estar en capacidad de proteger y garantizar que todos los derechos normados y relaciones que surgen de estas sean debidamente consagradas en su reglamentación y aplicación.

Objetivo. Es identificar la eficacia en el ámbito laboral de la ley mencionada arriba.

Métodos. Sera básica interpretar una realidad concreta, del Distrito de Villa el Salvador.

El Autor.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el sistema demográfico de nuestro país, gran parte de la población son vulnerables, desde el punto de vista socio-económico, las personas con limitación, son víctimas de discriminación por razón de raza, religión, etc. siendo los más vulnerables en los estratos sociales de nuestra población.

Las personas con limitación, son víctimas de frecuentes y múltiples actos de indiferencia social, esto a falta de conciencia poblacional y el incumplimiento por parte del propio estado, en las normas de defensa que existen, a efectos de amparar los derechos de la población, en especial, a favor de ciudadanos con limitación que forman parte de las clases sociales de las tres regiones de nuestra patria: costa, sierra y selva.

Nuestra Constitución Política del Estado, protege el derecho de las personas a tener un trabajo y ser regido por las leyes laborales, en esta ocasión, hablamos de Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento.

Esta normativa nacional, es de estricto cumplimiento, amparada por leyes y tratados internacionales, con el fin de proteger los derechos de las poblaciones con limitación.

El Sistema Jurídico Peruano, por medio de la LGPD - Ley 29973 y su reglamento, protege los derechos laborales, promovido por el MIMP, supervisado por el CONADIS Y SERVIR. Así también tenemos convenios internacionales sobre derechos humanos, como la Convención Americana sobre derechos Humanos, Convención sobre los derechos de Los ciudadanos con limitación- "CSLDPD", Convención Interamericana para la supresión de todas las formas de trato diferente contra los ciudadanos con limitación y los derechos laborales que todo individuo tiene, como la organización internacional del trabajo (OIT).

En este sentido, es imprescindible amparar y favorecer el ejercicio de los derechos de ciudadanos con limitación desde un EBDH, incidiendo en el desarrollo e implementación de políticas públicas inclusivas, para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades [defensoría del pueblo].

Luego de una investigación en tema de discapacidad, éstas en su mayoría se centran en tratamientos y evaluaciones para aquellos que tienen limitación física o sensorial, y aquellos que tienen discapacidad mental, brindar tratamiento psicológico o psiquiátrico, pero son pocas las investigaciones sobre los derechos que asiste a personas con limitación y muy escasas, si hablamos de inclusión en tema laboral.

En el ámbito laboral, a pesar de que existen bases legales para su protección en el centro de trabajo, sea privado o público, éstas no se respetan, por lo tanto, no se promueven correctamente.

En esta ocasión, debo precisar que los gobiernos locales como las entidades ediles del Consejo Municipal de Villa El Salvador, no garantizan la tranquilidad de los ciudadanos con limitación, en este análisis hablamos del tema laboral.

Expuestos los motivos, el presente análisis de investigación es relevante para los ciudadanos del distrito de Villa El Salvador; el Consejo distrital de VES, es un ente público que contrata personas en gran número para su actividad en el distrito.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018?

1.2.2 Problemas específicos

1) ¿Cuál es la eficacia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, en el ámbito laboral en relación a la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamentación?

2) ¿Cuáles son los derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamentación?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1) identificar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

2) identificar los derechos fundamentales afectados en el ámbito laboral, con la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica en la medida que, los ciudadanos con limitación son parte de nuestra sociedad, que se encuentra en

constante cambio, pues, es dinámico, sujeto a cambios permanentes dentro de su composición y por ende, su regulación jurídica, debe también ser dinámica, para estar en capacidad de proteger y garantizar que todos los derechos normados y relaciones que surgen de estas, sean debidamente consagradas en su reglamentación y aplicación.

En consecuencia, identificar la eficacia en el ámbito laboral de LGPD - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018, resulta de gran relevancia para poder proponer soluciones jurídicas, administrativas, para mejorar el diseño de políticas públicas en pro de los derechos de ciudadanos con destrezas y habilidades laborales por explotar, para su desenvolvimiento socio-económico y desarrollo en su vida cotidiana en sociedad e igualdad.

1.6 LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Información que debe proporcionar la entidad edil de este distrito, se insistió reiteradamente para procesar la información.

La falta revistas, libros, información muy escasa en tema laboral.

Dificultad para contestar el cuestionario de parte de los concedores de derecho (abogados) por su carga laboral.

La falta de voluntad de algunos ciudadanos con limitación (afirman que solo buscan aprovecharse de su necesidad).

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1) Técnica.

Nos permite contar con técnicas, tácticas, instrumentos, herramientas, métodos, procedimientos, metodología y asesoramiento profesional para enfocar el presente análisis de investigación sobre las variables de estudio.

2) Económico.

Nos permite disponer de recursos económicos y materiales, necesarios para poder sufragar los egresos y asumir los esfuerzos que demanda el desarrollo de la presente investigación.

Nos permite responder a la demanda social de ciudadanos con limitación en el ámbito laboral, por la poca inclusión, los mismos que exigen su comisión dentro de los marcos legales.

3) Personal.

La capacidad para desarrollar la investigación, por ser alumno de esta prestigiosa casa superior de estudios y por la experiencia intachable de los docentes de esta universidad y un gran asesor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes, están constituidos por trabajos relacionados con el objeto de estudio, y aportan información meritoria para puntualizar y delimitar investigaciones que se presentan a nivel internacional y nacional.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Yessenia Tapia Solórzano (2012) en su tesis titulada “La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Periodo 2009 – 2011, Universidad de Guayaquil, Ecuador”.

Tapia hace 7 conclusiones y los más resaltantes a nuestra apreciación es la 2^{do}, 3^{ro}, 4^{to} y 5^{to}

Conclusiones (Tapia)

La hipótesis planteada fue: “La inserción laboral de personas con discapacidad se ha incrementado en el periodo 2009-2011, provocando un efecto positivo en los indicadores socioeconómicos del Ecuador”, la cual fue una hipótesis positiva, la misma que se acepta, al afirmar que la inserción laboral de las personas con discapacidad ha tenido una tendencia creciente en el período 2009-2011, mostrando claros resultados en el gráfico N^{ro}. 5, donde la región sierra ha sido la que mayor inserción ha mantenido al pasar de 34.152 en el 2009 a 40.343, reflejando un incremento del 15,34%.

El Ecuador ha revertido los procesos de inserción laboral, gracias al apoyo de la vicepresidencia de la república, el cual ha impulsado los programas “Manuela Espejo” y “José Joaquín Gallegos Lara”, gracias a los cuales, se ha dado e impulsado la inclusión de personas con discapacidad que antes no se ejecutaba.

Es de vital importancia la ligación que existe entre política social y vicepresidencia de la República, van encaminados a un único fin, que es la inclusión económica y social de todos los sectores en Ecuador, asimismo, se abre la disponibilidad gracias a la nueva Constitución de otorgarles los mismos deberes y derechos a todas las personas sin exclusión de raza, ni sexo, ni religión.

El nuevo modelo económico del Ecuador está dirigido a encaminar e incursionar un nuevo concepto que revierte las directrices del capitalismo.

Este nuevo concepto se enmarca en el denominado socialismo del siglo XXI, el cual prioriza al ser humano antes que, al capital, las ejes de una política de incursión laboral, han determinado que para que exista una mayor riqueza e igualdad, se deben entender los sectores sociales antes excluidos.

Comentario.

Tapia hace un análisis documentario obtenido de su país, el cual es beneficioso para ciudadanos con limitación, que la incorporación laboral en todo su ámbito es posible cuando se encamina a un solo rumbo, cuando los administradores del estado aplican las normativas correspondientes a un fin determinado.

Vidal - Cornejo - Arroyo (2013), en su artículo titulado “La inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en Chile. Universidad Católica del Maule, Chile”.

Conclusiones (Vidal).

El sistema institucional chileno no logra responder adecuadamente a las demandas de las personas con discapacidad intelectual en el acceso y permanencia en el trabajo competitivo, lo que se evidencia en el documento de la Situación

de Formación Laboral en Educación Especial, realizado por el CEAS Ltda. (2002) ya hace una década.

Actualmente, no existen políticas de estado efectivas y se evidencia falta de oportunidades formativas, que conduzcan a los jóvenes a formarse óptimamente, para abordar el proceso de transición a la vida laboral y la responsabilidad como adulto participante de la sociedad civil chilena.

Por tanto, es de vital importancia, la puesta en marcha de medidas en profundidad y políticas públicas específicas, para la población juvenil de personas con discapacidad intelectual.

Urge elaborar un modelo, para favorecer la inserción laboral para personas con discapacidad intelectual de Chile. La evidencia investigativa internacional, nos está trazando un camino que ya lleva más de veinte años de experiencia.

Comentario:

Vidal – Cornejo – Arroyo, en sus conclusiones llegan a determinar que en la política chilena no hay efectividad en la incorporación laboral de ciudadanos con diferencia intelectual. Tanto así, sugieren tener en cuenta a la población juvenil, suponemos para un futuro mejor en la inserción en tema laboral; así también, tomar medidas en profundidad y en favor para un determinado sector específico.

La Universidad Autónoma de Madrid

Realiza un programa de dos años dirigidos a jóvenes con limitación intelectual, que comprende tres ámbitos: período de formación, inclusión en el entorno universitario e inserción en el mundo laboral.

Las prácticas laborales forman parte de la organización de las enseñanzas curriculares; Pérez (2008) analiza la eficacia de esta metodología y la define como desempeño de competencias laborales, personales, relacionales y manipulativas pertinentes para el desempeño de un puesto de trabajo, acorde con sus capacidades y cualificaciones, (Vidal – Cornejo – Arroyo).

José Marcos Gomes Puerta en su tesis “Creencias y Percepciones Intelectuales” desarrollado en la universidad de Alicante España (2013).

Conclusiones (Gomes Puerta)

En función de los resultados obtenidos, podemos concluir que familias, profesionales y personas con discapacidad intelectual, comparten las siguientes creencias: (a) sólo algunas personas con discapacidad intelectual pueden trabajar; (b) el retraso mental, influye en sus posibilidades de conseguir empleo; (c) los niveles leve y moderado de retraso mental, son los que más fácilmente pueden acceder al empleo; (d) los niveles grave y profundo de retraso mental, difícilmente accederán al empleo, los perfiles profesionales de acceso al empleo se centran en actividades principalmente manuales metódicas, repetitivas y auxiliares; (e) las destrezas más importantes para el acceso al empleo son las destrezas laborales, seguidas de la vida personal, vida en comunidad y, por último, vida en el hogar; (f) el apoyo de la familia es clave para que la persona pueda acceder al empleo; (g) una de las claves de la discriminación en el hogar parecen ser los miedos de la madre; (h) es necesario seguir concienciando a la sociedad y al empresariado de las necesidades y posibilidades de las personas con discapacidad intelectual; (i) debe velarse por el cumplimiento de la legislación relativa a la promoción de empleo para colectivos desfavorecidos.

Asimismo, cabe concluir que las personas con discapacidad intelectual conviven con creencias que suponen barreras para su desarrollo y ejercicio de sus derechos, tanto en su entorno cercano (i.e., expectativas de familias y profesionales) como social amplio (e.g., prejuicios y estereotipos presentes en la sociedad). Todos incluidos las madres, reconocieron que los miedos de las madres resultan especialmente intensos, y condicionan el desarrollo del potencial de su hijo mediante su sobreprotección.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sergio Quiñones Infante y Carolina Rodríguez Guillen (2014) en su artículo titulado: La inclusión laboral de las personas con discapacidad. “En Foro Jurídico, Perú”.

Realizan un análisis de la Ley 29973, en un contexto de la implementación de políticas públicas para la inclusión social, en su sentido más amplio – conceptos como la igualdad de oportunidades cobran una renovada y particular relevancia en la agenda del estado y de los sectores sociales. Ciertamente, la igualdad de oportunidades, constituye una condición de partida necesaria para alcanzar el objetivo de la inclusión social, más aún cuando se trata de favorecer el acceso al empleo para sectores vulnerables de la población, como ciertamente es el caso de las personas con discapacidad.

Comentario

En este artículo hace descripciones de entes encargados de aplicar la Ley 29973 y las normativas regulados en favor de los ciudadanos con limitación, y verifican las estadísticas realizadas por el Instituto Nacional de Estadística del Perú, de personas con discapacidad ocupados laboralmente de los 14 años a más, donde el 21,9% consiguió trabajo de acuerdo a su discapacidad, ante un 73,2% que no obtuvo efectividad a dicho derecho.

Domínguez y Quintana (2014) en su artículo titulado “Calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual según actividad realizada”, Universidad Garcilaso de la Vega, Perú, realiza una investigación descriptiva comparativa, la cual se caracteriza por recopilar información relevante a la calidad de vida y sus dimensiones en dos muestras participantes en talleres ocupacionales o en actividades laborales, con una población de 71 personas, utilizando como instrumento la Escala Integral de

Calidad de Vida; de esta manera, comparan la calidad de vida en personas adultas con discapacidad intelectual, que participan en talleres ocupacionales o en actividades que implican tareas orientadas al ámbito laboral en la ciudad de Lima.

Se encontró que las personas que participan en actividades laborales, son quienes presentan mejores indicadores de calidad de vida en las dimensiones de inclusión social, bienestar laboral y, bienestar emocional y físico. En autodeterminación y bienestar material, no se hallaron diferencias significativas entre los dos grupos. Concluyen que las personas que participan en actividades laborales, presentan una mejor calidad de vida en comparación con las personas que participan en actividades ocupacionales.

2.2 BASES TEÓRICAS.

Eficacia en el ámbito laboral de personas con discapacidad

Con el objeto de mejorar el acercamiento de ciudadanos con limitación a una conveniencia de empleo decente y sensibilizar sobre destreza, habilidad y el potencial que tienen estos ciudadanos para contribuir a la vida productiva, social y desarrollo de sus comunidades y el país. El sistema de Naciones Unidas en el Estado Peruano, presentó el programa conjunto, trabajo decente de personas con discapacidad. (CNI, de la persona con discapacidad, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 25- 09- 2018).

Discapacidad y pobreza, tienen una relación bidireccional. La discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza aumenta el riesgo de discapacidad. Las nuevas evidencias empíricas demuestran que las familias que tienen algún miembro con discapacidad, están más expuestas a sufrir grandes desventajas sociales, que las familias que no lo tienen.

El factor negativo más relevante, es el impacto de la pobreza en los niveles educativos. En general, los niños con discapacidad, tienen menos posibilidades de comenzar sus estudios y mayores tasas de abandono escolar que el resto “Según el Organismo Mundial de la Salud (OMS)”.

Personas con limitación a nivel mundial.

Las personas con discapacidad, representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población, se estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, están en situación de desempleo, lo que se debe principalmente, a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral. “Organismo Internacional de Trabajo” (OIT).

Personas con limitación en Perú – 2017

“El Instituto Nacional de Estadística e Informática” (INEI), señaló que a la fecha hay 3'051.612 personas en el país que padecen algún tipo de discapacidad. Esta cifra representa el 10,4% de la población nacional, calculada en 31'237.385 habitantes.

Esta información fue presentada en el documento "Perú: Perfil Socio demográfico", elaborado con los resultados de los Censos Nacionales 2017: XII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas", realizados por dicha institución en octubre de aquel año.

Según el INEI, el 48,3% de este grupo tiene dificultad para ver; el 15,1% para moverse o caminar; el 7,6% para oír; el 4,2% para aprender o entender; el 3,2% presenta problemas para relacionarse con los demás; y el 3,1% para hablar o comunicarse. Asimismo, el 18,2% de las personas con habilidades especiales presentan dos o más tipos de discapacidad.

En relación al género, el 57% del total de ciudadanos con limitaciones son mujeres (1'739.111) y el 43% restante son varones (1'312.433).

El Perú ha ratificado Tratados Internacionales que versan sobre Derechos Humanos. En lo que respecta a ciudadanos con limitación, tenemos a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que establece en su art. 1° párrafo 2 lo siguiente:

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación, plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Dentro de una sociedad, siempre existen barreras que difícilmente son superadas, sin embargo, para eso está la entidad pública, para brindar políticas públicas de intervención particular, para que estas personas tengan plena participación dentro de la actividad política, social, económica y laboral.

Personas con limitación en el distrito de Villa El Salvador (Lima)

Condición de actividad de la población con alguna limitación. De los 3 mil 357 ciudadanos con limitación de 6 y más años de edad de las zonas urbano marginales del distrito de Villa

El Salvador, 1 mil 71 tienen trabajo, de los cuales el 59,1% (633) son hombres y 40,9% (438) son mujeres. De las 1 mil 71 personas con discapacidad que tienen empleo, 333 residen en hogares que tienen necesidades básicas insatisfechas y 736 en hogares con necesidades básicas satisfechas.

Con la naturaleza de manejar el desenvolvimiento de la presente investigación utilizaremos de manera conceptual algunos términos, en mérito a la jerarquía de las leyes.

Constitución política del Perú:

Art. 1º: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, son el fin supremo de la sociedad y del estado.

Art. 2º: Derecho de las personas.

Art. 2º. 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Art. 22º. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Art 26º. Relación Laboral: Principios. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, y no a la teoría de la plusvalía. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Ley general de personas con discapacidad - Ley 29973.

La LGPD Ley 29973, fue creado en el Perú a partir de la ratificación de los tratados que versan sobre derechos humanos,

como es la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la convención para eliminar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad, esto con el fin de regular en el Perú, los derechos de las personas con discapacidad y así darle protección frente a la sociedad y ante las entidades públicas y privadas.

Esta ley plasma todos los derechos que tienen las personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida, como educación, deporte, salud y trabajo.

Personas con limitación.

Art. 2º La persona con discapacidad, es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, que al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedido en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Las deficiencias, son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad, son dificultades para efectuar acciones o tareas y las restricciones de la participación, son problemas para participar en situaciones vitales, por consiguiente, la discapacidad, es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organismo Mundial de la Salud, 2016).

Aproximación histórica del hombre con limitación.

Es importante entender, que la discapacidad, es un término que ha venido evolucionando a lo largo de la historia (Quinn & Degener, 2002, p, 11).

Socialmente, el ciudadano con limitación, ha tenido que pasar por ciertos procesos evolutivos, lo cual, ha abarcado el desarrollo mismo de la sociedad, actualmente, los ciudadanos que tienen limitación cuentan con instrumentos de protección especial, la lucha por estas personas ha sido constante a lo largo de los años. En este sentido, Agustina Palacios & Francisco Bariffi, (2007), en su libro titulado “La Discapacidad como una cuestión de Derechos Humanos” ha desarrollado los modelos de discapacidad que se han presentado lo largo de la historia, como son el modelo de la presidencia, el rehabilitador y el social, estos tres modelos, nos harán entender el significado real de la situación en la que ha tenido que vivir una persona con discapacidad, y más aún, en el pasado, que las personas con discapacidad no tenían ningún tipo de reconocimiento, y eran tratados como cargas dentro de la sociedad y la familia.

Definición de Derechos Humanos

La Oficina del alto Comisionado de Naciones Unidas (2016), ha establecido que los derechos humanos son inherentes a todas las personas, no distinguiéndose ninguna índole o condición alguna.

A partir de la concepción de derechos humanos, los mismos que tienen carácter de universales, tienen que estar contemplados ya sea en sus leyes internas o a través de los tratados internacionales, esto básicamente tiene un fin primordial, que es proteger los derechos humanos y fundamentales de todas las personas que formen parte de los referidos tratados. Hay que tener en cuenta que el derecho humano, no solo incluye derechos en estricto, sino que genera obligaciones por parte de los Estados, de asumir obligación y deberes, en este sentido, los Estados deben de adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos de las personas.

Los Derechos Humanos, también son garantías esenciales para poder vivir como seres humanos, sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad. La Declaración Universal de Derechos Humanos, fue proclamada por la Asamblea General en 1948, mediante la cual, se establecen los derechos y las libertades fundamentales para todos los hombres y mujeres, entre ellos el derecho a la vida, la libertad y la nacionalidad; a la libertad de

pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a trabajar, a recibir educación, a tener alimento y vivienda y a participar en el gobierno. Estos derechos, son jurídicamente vinculantes en virtud de dos pactos internacionales, en los cuales, son parte la mayoría de los Estados. Uno de los pactos se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales, y el otro, a los derechos civiles y políticos. Junto con la Declaración dichos pactos constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos (Organización de Naciones Unidas, 2013, p.01).

Teoría de los Derechos humanos y derechos fundamentales

El término “derechos humanos” o “derechos del hombre” se utiliza para hacer referencia al conjunto de derechos reconocidos en las declaraciones y textos internacionales. (Martínez de Pisón, 2003, p.12).

Ya desde mediados del siglo XX, se ha experimentado un nuevo desarrollo en el ámbito de los derechos humanos, el mismo, que se ha signado como “proceso de especificación, el cual, consiste en dar una mayor determinación de quienes son los sujetos titulares de derechos.

Es así, que se desarrollan de una manera más específica los derechos de determinados grupos, tales como derechos de las mujeres, de las minorías, de los emigrantes, de los refugiados, de

los niños, de los enfermos y minusválidos físicos y psíquicos, de los incapaces, derechos de los consumidores, incluso derecho de las futuras generaciones; en tales casos, aparece como titular de los derechos, no el individuo abstracto, sino los individuos concretos, reales, existentes en su diversidad y complejidad. (Ballesteros Llompert, Fernández Ruiz & Ana Paz Garibo Peyro, 20047, p. 86).

El siglo XX fue determinante para que las personas con discapacidad, llamados en ese entonces minusválidos físico, sean sujetos de derechos, y cuán importante ha sido que se reconozca sus derechos en la vida diaria y se les dé el reconocimiento de titulares de derecho.

Teoría de los Derechos Humanos en términos inclusivos para los hombres con limitación.

Esta es una de las teorías más importantes, en razón, a que ubica a la persona con discapacidad como un ser útil en la sociedad, sobre el particular, “Patricia Cuenca Gómez” refiere lo siguiente “La teoría de los derechos tiene que preocuparse y ocuparse centralmente de la cuestión de la discapacidad y no abordarla como un tema marginal o considerarla como un problema que es posible dejar sin resolver”. Las dificultades de la teoría del derecho, encuentra en su aplicación a las personas con discapacidad, que no pueden ser entendidas como un déficit menor; por el contrario, la exclusión de las personas con discapacidad constituye un “defecto profundo” que afecta a la validez general de la Teoría. La capacidad se convierte, en este sentido, en un banco de pruebas para la teoría de los derechos. Una teoría satisfactoria de los derechos debe reconocer la igualdad de las personas con discapacidad, pero, además, debe reconocer también “la continuidad” que existe entre las vidas normales, marcadas también por numerosas deficiencias, necesidades y dependencias, y las de aquellas personas que

padecen discapacidades permanentes. Por esta razón, la revisión de la teoría del derecho para posibilitar la inclusión de las personas con discapacidad es una tarea que potencialmente afecta y beneficia a todos los ciudadanos (Cuenca Gómez, 2012, p. 116).

Esta teoría posibilita la inclusión de las personas con discapacidad, y no lo ve como una carga, sino más bien como un fin que beneficia a todas las personas dentro de la sociedad.

Modelo que reconoce los Derechos Humanos para los hombres con limitación.

Se reconoce que los derechos humanos son fundamentales y se incluye en la ejecución de programas para las personas con discapacidad (Amate & J. Vásquez, 2006, p. 5).

Este modelo, trae consigo muchos beneficios para las personas con discapacidad, debido a que se generan programas de inclusión y mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

Los valores humanos: el hombre como sujeto de derecho y no como objeto de derechos.

Los valores básicos, de la misión de derechos humanos constituyen los cimientos de un sistema de libertades fundamentales que protegen contra el abuso de poder y crea un espacio para el desarrollo del espíritu humano. Cuatro valores: la dignidad, la autonomía, la igualdad y la solidaridad, revisten particular importancia tanto en términos generales como en el contexto de la discapacidad (Quinn y Degener, 2002, p. 11).

Por lo antes mencionado, el desarrollo del espíritu humano, forma parte de la dignidad de todas las personas, pero sobre todo de las personas con discapacidad, teniendo en consideración, que son las menos favorecidas en la sociedad, y quienes han sufrido abuso de poder en varias épocas de la historia como hemos visto anteriormente.

Acuerdos de Derechos del hombre Aplicables a la limitación.

Existen tratados importantes en el desarrollo de los Derechos de las personas, y que, si bien desarrollan de manera muy genérica lo referente a discapacidad, fue un inicio para que las personas con discapacidad, tengan reconocimiento en los seis tratados internacionales que versan sobre Derechos Humanos, las Naciones Unidas ofrecen grandes posibilidades para la protección jurídica de las personas con discapacidad, y los seis tratados son los siguientes:

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 1984, Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1982 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1963.

Normas especiales de salvaguarda de las Personas con limitación.

Agustina Palacios y Francisco Bariffi (2007), son los autores de muchos libros sobre personas con discapacidad y quienes más desarrollan lo referente a este tema, teniendo en cuenta que son colaboradores de la Organización de Naciones Unidas, en este sentido han indicado que el primer instrumento de protección especial de las personas con discapacidad se remonta al año 1971 “Declaración del retrasado mental”, siguiendo con la “Declaración de los Derechos de los impedidos” y finalmente, creando el “Programa de acción mundial para las personas con discapacidad”.

Fue así, como se empezó a dar los primeros grandes avances para proteger a las personas con discapacidad, y sobre

todo, según su tipo de discapacidad, pese a ello, fue un reto enorme llegar a crear convenciones específicas de protección de las personas con discapacidad, sin embargo, un reto que con el pasar de los años se hizo realidad, creándose en un primer inicio la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Persona con Discapacidad, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convención Interamericana para la erradicación de todas las formas de marginación contra las personas con limitación.

Esta Convención, ha sido uno de los pilares básicos para que el Perú, adopte los estándares internacionales en pro de los Derechos de las Personas con Discapacidad, esta Convención fue promulgada el 7 de junio de 1999, y aprobada por nuestra legislación mediante Resolución Legislativa N° 27484 el 15 de junio de 2001 entrando en vigencia el 29 de septiembre de 2001.

La convención en mención tiene como objetivo la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Asimismo, en su artículo II numeral 1° prescribe que, para lograr los objetivos, los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

Por lo prescrito en la convención, los Estados que ratificaban la referida convención, estaban en la obligación de adecuar su legislación interna para favorecer a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos participativos, buscando el

buen desarrollo en la vida social. Con la creación de esta Convención, siendo la primera que brindó protección especial a las personas con discapacidad, se creó un sinfín de gestiones orientadas por parte de los Estados para su inclusión, beneficio, y bienestar de este grupo que por años ha sido víctima de constante hostigamiento, discriminación y maltrato.

Según lo que refiere la Convención, para lograr que los objetivos de eliminar y prevenir todas las formas de discriminación de las personas con discapacidad, los Estados se comprometen en dos puntos.

- 1) Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (Artículo III), dando medidas progresivas para la eliminación de todo tipo de discriminación o de barreras para su integración en la sociedad.
- 2) Trabajar en la prevención y detención de todas las formas de discapacidad, así como la sensibilización para la convivencia con las personas con discapacidad.

Por otra parte, en el Artículo VI, segundo párrafo de la presente convención, manifiesta que “Los Estados parte crearán canales de comunicación eficaces que permitan difundir entre las organizaciones públicas y privadas que trabajan con las personas con discapacidad, los avances normativos y jurídicos que se logren para la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad.”

El Artículo VII refiere que: “No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho

internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales, por los cuales un Estado parte está obligado.

Es importante resaltar que la Convención en su artículo 1° establece de manera taxativa que: “No constituye discriminación, la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte, a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna, prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación, por tales motivos.

Convención sobre los Derechos de los hombres con limitación.

Nociones generales:

Tras un proceso de cuatro años, el 13 de diciembre de 2006 se aprobó la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Sin duda esta Convención es el resultado de un proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado, las organizaciones de personas con discapacidad. Como se viene destacando, este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y, entre las principales, se destaca la «visibilidad» de este colectivo dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos

humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas. Asimismo, es importante destacar que, como se ha venido explicando, la Convención no es ni debe ser interpretada como un instrumento aislado, sino que supone la última manifestación de una tendencia mundial, a favor de restaurar la visibilidad de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito de los valores como en el ámbito del Derecho (Agustina Palacios & Francisco Bariffi, 2007, p. 49).

Los Derechos Humanos, también, son garantías esenciales para poder vivir como seres humanos, sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad. La Declaración Universal de Derechos Humanos, fue proclamada por la Asamblea General en 1948, mediante el cual se establecen los derechos y las libertades fundamentales para todos los hombres y mujeres, entre ellos el derecho a la vida, la libertad y la nacionalidad; a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a trabajar, a recibir educación, a tener alimento y vivienda y a participar en el gobierno. Estos derechos son jurídicamente vinculantes en virtud de dos pactos internacionales en los cuales son parte la mayoría de los Estados. Uno de los pactos se refiere a los derechos económicos, sociales y culturales, y el otro, a los derechos civiles y políticos. Junto con la Declaración dichos pactos constituyen la Carta Internacional de Derechos Humanos (Organización de Naciones Unidas, 2013, p.01).

Es importante destacar que el Perú firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo el 30 de marzo del 2007 y la ratificó el 30 de enero del 2008, ambos documentos entraron en vigor el 3 de mayo de 2008.

Esta convención, desarrolla puntos como la igualdad y no discriminación (artículo 5), manifestando que las personas con

discapacidad son iguales ante la ley y tienen derecho a beneficiarse de ella, así como la de promover la igualdad y eliminar la discriminación. Asimismo, desarrolla lo referido a la toma de conciencia (artículo 8) y así sensibilizar a la sociedad, la lucha contra los estereotipos y prejuicios, todo esto reconociendo las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad y de su gran aporte al ambiente laboral.

Lo que se desprende del artículo 5° y 8°, indica que los Estados, desde que, forman parte de la convención mediante su ratificación, están obligados a desarrollar programas a fin de informar a la sociedad sobre lo referente a los derechos que asisten a las personas con discapacidad, y hacerles ver, que pese a la discapacidad que poseen, tienen un aporte importante a la sociedad, sobre todo lo referente al ámbito laboral, que por años se consideró que no podrían desempeñar un trabajo eficaz como cualquier otra persona sin discapacidad.

La referida convención, también salvaguarda los derechos de todas las personas con discapacidad, como es el derecho a la Vida (artículo 10°), el acceso a la justicia (artículo 13°), a su integridad personal (artículo 17°), al libre desplazamiento (artículo 18°), a ser incluido en la comunidad (artículo 19°), a la libertad de expresión y acceso a la información (artículo 21°), derecho a la educación y a la salud (artículos 24° y 25°), al trabajo y empleo (artículo 27°), participación en la vida política y pública (artículo 29°), entre otros. Esta convención, como vemos de los artículos mencionados, cubre muchos de los derechos importantes para el desarrollo de la persona, como es evidente, esta convención fue una norma importante para el reconocimiento de la persona con discapacidad, como es evidente una persona con discapacidad, necesita atención básica y especial desde su nacimiento, y en el transcurso de su desarrollo, por tal motivo la mencionada convención incluye medidas de educación, salud, y trabajo,

básicas para el crecimiento y fortalecimiento de la persona con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, no solo es aplicable al Perú, sino a muchos países, que se han unido en esta lucha para erradicar los estereotipos del pasado en contra de las personas con discapacidad.

Ley General de Personas con limitación.

Cuando el Perú ratificó la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestro estado a fin de cumplir con los estándares internacionales creó la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, la misma que sufrió una serie de cambios en el transcurso de los años.

Asimismo, el artículo 1° de la Constitución Política de Estado, prescribe que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, del mismo modo en su artículo 7° establece que la persona con discapacidad, para que pueda velar por si misma a causa de una deficiencia física o mental, tiene el derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad, justicia (artículo 13°), a su integridad personal (artículo 17°).

Finalidad de la Ley General de Personas con Discapacidad.

Esta Ley, establece en el artículo 1° que su finalidad es establecer en el marco legal la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Nociones generales

En diciembre del año 2012, fue publicada la Ley N° 29973, la cual deroga a la Ley N° 27050, Ley General de Personas con Discapacidad, con relación al tema que nos concierne, desarrolla lo referente trabajo y empleo desde al artículo 45° al artículo 53°.

En la Ley actual, se ha realizado una importante modificatoria en lo que respecta a la cuota mínima para la contratación de personas con discapacidad. Según la Ley N° 29973, indica que “las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal” (Artículo 49 inc.1). Sin embargo, esto no sucedía en la antigua ley, ya que en ella no hace mención a ninguna cuota para la contratación de personal.

Es recién con la Ley N° 28164, ley que modifica algunos artículos de la Ley N° 27050, que se implementa la cuota mínima para la contratación de personas con discapacidad. Esta ley modifica el artículo 33° de la Ley 27050, en la que indica en su segundo párrafo que “el Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades, están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal”.

Con el aumento del porcentaje de la cuota de contratación de personas con discapacidad, se puede determinar que, lo que busca la actual Ley es promover la contratación de este grupo de personas, y darles más oportunidades de poder acceder a un puesto de trabajo en el ámbito público.

Esto se complementa con la segunda modificación del artículo 36° de la Ley 27050.

Según la Ley 27050 “en los concursos para la contratación de personal del sector público, las personas con discapacidad tendrán una bonificación de 15 puntos en el concurso de méritos para cubrir la vacante.” (Artículo 36°), mientras que con la Ley N° 28164 y sus modificatorias al referido artículo indica que “en los concursos públicos de mérito en la Administración Pública, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido”. Con esta nueva modificación se amplía la protección laboral a este grupo de personas que deseen acceder a un puesto laboral en una entidad pública; ya que, si bien las entidades públicas deben contratar a personas con discapacidad en una proporción del 5% de todo su personal, también deben adicionar el 15% sobre su puntaje final obtenido. Con la nueva Ley de Personas con Discapacidad, se da una nueva modificación, ya que inserta lo referente a que la bonificación del 15% será por medio de los D.L. 276 o D.L.728.

Esto implica mayores beneficios para las personas con discapacidad al momento de postular a una plaza de trabajo.

Por último, en el último párrafo, inciso del artículo 48° de la Ley 29973, señala que, “Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad”, es decir, que si en caso una persona con discapacidad se presenta a un concurso público para poder obtener un puesto de trabajo y no se le asigna el 15% de la bonificación sobre su puntaje final, en el cual incluye la entrevista, y producto de esto no llega a obtener la plaza a la cual postuló, se anulará dicho proceso.

Ahora bien, para que la persona con discapacidad pueda acceder a este beneficio, tendrá que tener una restricción mayor o igual a 33%, la misma que deberá constar en un certificado de discapacidad, para lo cual se tendrá en cuenta la magnitud física, mental o sensorial, así como factores sociales tales como la edad, el entorno familiar y la situación laboral y educativa de la persona, esto según a la séptima disposición complementaria final.

Todos estos beneficios se han dado con la finalidad de proteger y garantizar los derechos fundamentales de este grupo muy vulnerable, promoviendo así, las condiciones de igualdad y abriendo un camino para la inclusión en todos los aspectos de la vida social, en este caso en específico, en el ambiente laboral.

Derechos de la población con limitación.

De acuerdo a lo que establece el art. 3°, la persona con discapacidad cuenta con los siguientes derechos:

La persona con discapacidad tiene los mismos derechos que el resto de la población, sin perjuicio de las medidas específicas establecidas en las normas nacionales e internacionales para que alcance la igualdad de hecho. Por lo tanto, las personas con discapacidad:

Cuentan con todos los Derechos que están reconocidos en la Constitución Política del Estado y demás normas complementarias, sin perjuicio del trato diferenciado que se les otorga la presente la Ley.

El estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

El estado como máximo protector del ser humano, está en la obligación no solo de garantizar las medidas de accesibilidad y

disfrute de sus derechos, sino que está en la obligación de supervisar para efectivizar su cumplimiento, y sancionar a través de sus órganos competentes.

Los derechos de la persona con discapacidad, son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Mencionábamos líneas arriba, cuando un Estado ratifica una convención o tratado, está sometido a lo que este establece, adecuando su normativa interna a lo que establece los estándares internacionales.

Principios rectores de las políticas y plan del Estado para la población con limitación.

La Ley General de Personas con Discapacidad prescribe en su artículo 4°, que las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios:

El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad.

La no discriminación de la persona con discapacidad.

La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.

El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.

La accesibilidad.

La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.

El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

La razonabilidad.

La interculturalidad.

Este artículo ha sido adecuado, de acuerdo a los principios que establece que las personas, se ven en la obligación de generar condiciones adecuadas para que una persona con discapacidad viva en condiciones óptimas y dignas, y a vivir en una sociedad sin ruidos molestos y con los medios accesibles que le corresponde.

En esta misma línea de ideas el art. 16° del mismo cuerpo normativo prescribe lo siguiente:

Las Municipalidades promueven, supervisan y fiscalizan el cumplimiento de las normas de accesibilidad para la persona con discapacidad en el entorno urbano y las edificaciones de su jurisdicción. Para tal caso el CONADIS ejerce potestad sancionadora ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad cuando el infractor sea una entidad pública. Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador está en la obligación de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas de accesibilidad, empezando por la infraestructura de sus instalaciones.

Con relación al Derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, el Reglamento Nacional de Edificaciones, a través de la norma A.120 denominado “Accesibilidad para personas con discapacidad y de las personas adultas mayores” a

través de su guía gráfica, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través del CONADIS, establece las condiciones y especificaciones técnicas de diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación, o para la adecuación de las existentes, con el fin de hacerlas accesibles a las personas con discapacidad y/o adultos mayores. En la referida norma, el artículo 4° establece que se deberán crear ambientes y rutas accesibles que permitan el desplazamiento y la atención de las personas con discapacidad, en las mismas condiciones que el público en general.

Asimismo, el artículo 5° del mismo cuerpo normativo, literal “d” establece que los cambios de nivel hasta de 6 mm, pueden ser verticales y sin tratamiento de bordes, entre 6 mm y 13 mm deberán ser biselados, con una pendiente no mayor de 1:2 y los superiores a 13 mm deberán ser resueltos mediante rampas.

Esta norma resulta ser muy eficiente, ya que también establece las dimensiones reglamentarias para el diseño de rampas, por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, ha debido de tener presente la siguiente norma para la construcción de sus rampas en sus instalaciones, estas recomendaciones deben de ser adoptadas por el encargado de la construcción de las rampas de accesibilidad. El ancho libre mínimo de una rampa de longitud 15, debe ser de 90 cm y la vereda de 1.20 m, esto para facilitar la movilidad de una persona que haga uso de silla de ruedas, muletas, bastoncillos, o sea una persona invidente.

El piso, por obvias razones debe de ser estable para evitar cualquier accidente, compacto y antideslizante para evitar que puedan resbalar o causar algún otro perjuicio. la longitud de la rampa va desde los 2.60 hasta los 5 metros, con un desnivel que va desde los 26 centímetros, hasta los 50 centímetros, agrega algo

adicional, las rampas que tengan una longitud para a 3.00 metros, deberán de tener barandas en los lados libres y pasamanos confinados a la pared a una altura de 80 centímetros.

Asimismo, refiere que luego de un tramo de 7.50 metros, deberá de existir un descanso de 1.20 metros antes de continuar con el siguiente tramo. Como su mismo nombre lo indica, es un descanso sobre todo para las personas con discapacidad física, más aún si son personas en silla de ruedas o con muletas o muletilas.

Hay descansos consecutivos, se entiende que hay una longitud superior a 7.50 metros.

Las dimensiones de estas rampas van desde los 9.50 metros de longitud, hasta los 15 metros de longitud, con una altura de desnivel desde los 76 centímetros, hasta los 1.20 metros.

Como vemos, una de las recomendaciones más importantes son las advertencias, para las personas con discapacidad, así como el descanso de 1.20 metros después de 7.50 metros, así como las barandas en ambos lados libres y los pasamanos confinados a la pared, a una altura de 80 centímetros.

El art. 6° determina que en los ingresos y circulaciones de uso público deberá cumplirse lo siguiente:

a) El ingreso a la edificación deberá ser accesible desde la acera correspondiente. En caso de existir deficiencia de nivel, además de la escalera de acceso debe existir una rampa.

El art. 7° menciona que todas las edificaciones de uso público, deberán ser accesible en todos sus niveles para personas

con discapacidad. Es decir, sea para el público en general como para el trabajador de la entidad.

Según lo establecido por el CONADIS en la Guía Gráfica de la Norma Técnica A.20, una persona con Discapacidad física con ayuda de muletas axilares, es necesario que el piso tenga textura anti deslizante seco o mojado, el ancho libre debe de ser de 1.20 metros, para que se pueda desplazar.

Con relación a Personas con Discapacidad física con ayuda de bastones, el piso debe tener textura anti deslizante seco o mojado, a fin de poder movilizarse sin dificultades.

Es clara la importancia de la accesibilidad para las personas con discapacidad, toda vez que es un derecho que tienen, y una obligación del Estado, en este caso, de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador a fin de brindarle las facilidades para que las personas con discapacidad no tengan barreras arquitectónicas que impidan su normal desarrollo y desenvolvimiento en su centro de trabajo.

Por otro lado, en el artículo 17° inciso 1, de la Ley General de Personas con Discapacidad, establece lo siguiente: “Las edificaciones públicas y privadas que brinden u ofrezcan servicios al público deben contar con ambientes y rutas accesibles para permitir el libre desplazamiento y atención de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás, de conformidad con las normas técnicas de accesibilidad para las personas con discapacidad”.

La accesibilidad, es el medio más importante para que la persona con discapacidad pueda desplazarse sin impedimento, ya sea en una entidad pública, como es el caso de nuestra

investigación, sin embargo, esto no quita obligación a una entidad privada de cumplir con lo que establece la norma en mención.

Ocupación y empleo de la población con limitación

Derecho al Trabajo

Continuando con el desarrollo de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, el artículo 45° establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Por lo tanto, pese a que una persona con discapacidad, pueda tener algunas limitaciones para poder realizar alguna labor, esto no la priva de tener una oportunidad de trabajar, y obtener una remuneración por ello.

Servicios de Empleo

Por su parte el art. 46° determina que el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades, incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación de empleo, esto concordante con el art. 47° de su reglamento. Asimismo, el art. 46.3 establece que el Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, al respecto el art. 49.1 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con

discapacidad, a nivel nacional. La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

Medidas de protección del empleo

Por su parte el art. 47.1 implanta que el Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos, buenas prácticas de empleo de las personas con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar del trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

El reglamento de la LGPD, también desarrolla en su art. 50.2, que la finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad, es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orientan a mejorar sus competencias, reconocer sus capacidades, habilidades y fomentar entornos laborales inclusivos.

Bonificación en los concursos de méritos públicos.

El art. 48.1 de la LGPD señala que, en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

Por su parte, el Reglamento de la LGPD, en su art. 51.1 indica que la persona con discapacidad será bonificada con el 15%, sobre el puntaje final aprobatorio obtenido en el proceso de evaluación, siempre que haya alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio. Asimismo, el art. 51.2. Faculta a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitir las disposiciones normativas, complementarias a lo establecido en el art. 48° de la Ley 29973, a fin de que, en los concursos públicos de mérito, cumplan con lo dispuesto en el presente artículo.

Respecto a las facultades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante la Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” en su numeral 5.2.5., indica que conforme al artículo 48° y a la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, la persona con discapacidad que haya participado en el concurso público de méritos, llegando hasta la evaluación de entrevista final (puntaje final), y que haya alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio en esta evaluación, tiene derecho a una bonificación del 15% en la entrevista final. Ahora bien, con relación a la etapa de selección, la recoge el numeral 5.2.3.4., mediante el cual indica que se elige al candidato más idóneo de acuerdo a los resultados de la entrevista final.

El comité de selección o el jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, según corresponda, de acuerdo con lo señalado en los artículos 174° o 175° del reglamento de la Ley General, determina la elección del candidato más idóneo para cubrir el puesto, según los resultados de la entrevista final. En caso de incumplimiento de la cuota señalada en el artículo 54° del Reglamento de la Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad” y cuando haya un empate en un concurso público

de mérito, se debe seleccionar a la persona con discapacidad. Es importante resaltar que el no cumplimiento de la bonificación del 15% adicional en los concursos públicos, es considerado como una infracción muy grave, según lo dispuesto en el art 81° del Reglamento de la LGPD, y sancionado por el CONADIS con hasta 20 UIT.

La cuota de empleo en el sector público

El art. 53.1 de la LGPCD, taxativamente prescribe que las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en el que se encuentre, en el marco normativo vigente.

Paralelamente el art. 49 del Reglamento dispone que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, previamente a toda convocatoria, las entidades verificarán el cumplimiento de la cuota del 5% con independencia del régimen laboral al que pertenecen.

Toda entidad pública, debe de contar como mínimo con el 5% de personas con discapacidad, siempre y cuando cumplan con el perfil que requiere el puesto.

Ajustes razonables

El artículo 50° de la LGPCD, establece que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función a las necesidades del trabajador con discapacidad.

El Dr. Arthur O'Reilly, (2007) en su informe para la Oficina Internacional de Trabajo denominado "El Derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidad", ha establecido que se debe dar la adaptación del puesto de trabajo, incluido su ajuste y modificación de la maquinaria y el equipo para la persona con discapacidad, del mismo modo el referido autor ha hecho saber que se debe ofrecer un acceso adecuado al lugar de trabajo y horarios que faciliten el empleo de estas personas, menos favorecidas dentro de la sociedad.

Por lo tanto, la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, debe adaptar sus herramientas de trabajo, de acuerdo a la necesidad del trabajador y dándole las facilidades para que puedan desempeñar sus labores en igualdad de condiciones que las demás personas.

Derechos Fundamentales de las poblaciones con limitación.

En el transcurso de la investigación, se podrá advertir, dependiendo de nuestros resultados, si se han vulnerado Derechos Fundamentales de las personas con discapacidad. En este sentido desarrollaremos los Derechos fundamentales más importantes de las personas con discapacidad.

Derecho de consentir al trabajo.

La Constitución Política de Perú establece que, "toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a la Ley" (art. 2º numeral 15), por ello, nadie puede ser privado de este derecho fundamental por simple capricho o arbitrariedades.

Este derecho garantiza a la persona la libre realización de actividades laborales de todo tipo, siempre y cuando se ejerzan en el marco de la ley, con respeto de los derechos fundamentales del resto de la sociedad. (Exp. N° 147-2007-PA/TC – Rioja Bermúdez

2011, p. 79). Cuando se ejerce el Derecho al Trabajo, la Constitución proclama no solo el reconocimiento de una facultad, sino la correlativa obligación del Estado de promover condiciones que favorezcan el empleo, se trata en rigor, de un auténtico derecho de prestación al que, aunque desde luego faculta a su titular el poder ejercer su derecho al trabajo, impone al Estado la obligación de fomentar un contexto de condiciones que favorezcan la oferta laboral necesaria para el trabajador. (Exp. N° 1535- 2006-PA/TC- Rioja Bermúdez 2011, p 78).

El Dr. Arthur O'Reilly, (2007) en su informe para la Oficina Internacional de Trabajo denominado "El Derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidad" refiere que siempre han existido diferencias, ya sea en el funcionamiento físico, sensorial o mental de las personas, pero a pesar de ello, las personas con discapacidad corren cierto riesgo de ser excluidas o marginadas. Del mismo modo ha señalado, que lamentablemente la sociedad está acostumbrada a percibir que todas las personas pueden cumplir los roles de oír, ver, caminar, comprender o reaccionar de manera adecuada y rápida a las señales que nos rodea, teniendo una concepción errónea de la naturaleza que aborda a una persona con discapacidad, siendo este, el principal motivo para que se aíse y excluya a la persona con discapacidad. Este tipo de comportamientos de la sociedad, trae consigo, que las personas con discapacidad sientan vergüenza e incomprensión por parte de las personas que las rodea.

La visión generalizada de las personas con discapacidad, son casos de los que debe ocuparse los programas de salud, de bienestar y de beneficencia, frecuentemente llevaban la segregación y la exclusión de las actividades de la población en general, incluido el empleo; esta imagen empezó a cuestionarse seriamente en los primeros años del siglo XX, cada vez más se tomó conciencia de que las personas con discapacidades no sólo

tenían la motivación de trabajar sino también la capacidad de hacerlo, lo que llevó a elaborar las primeras políticas y programas para posibilitar que las personas discapacitadas obtuvieran y conservaran empleos adecuados y que progresaran en ellos, así como que se reincorporaran al trabajo tras una ausencia debida a una enfermedad o un accidente. Debe decirse que lo que incitó a que lanzaran esas iniciativas, fue la necesidad de trabajadores cualificados para sustituir a aquellos llamados a las filas en la Primera Guerra Mundial (O'Reilly, 2007, p. 146).

La Organización Internacional de Trabajo (2015) con la creación "Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017" basándose en las normas de carácter internacional, promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de discapacidad, teniendo en consideración las normas más pertinentes en estos temas, como son el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) de 1958, el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

El fin de esta estrategia creada por la OIT, es que estas normas de rango internacional puedan aplicarse en mayor medida a las personas con discapacidad, ello abarcando todas aquellas iniciativas relacionadas con los derechos fundamentales dentro del desarrollo del trabajo. El referido informe a su vez, busca prestarles mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo, la presente estrategia tiene como fin alentar y respaldar la debida inclusión entre hombres y mujeres con discapacidad.

Teniendo en cuenta el trasfondo de la política de la OIT en materia de empleo de personas con discapacidad, adoptada en 2005, el establecimiento de la reserva de ajustes razonables, de 2009, así como las labores realizadas en estos últimos años para mejorar la accesibilidad de la sede y las oficinas exteriores de la

OIT, la estrategia ha sido concebida para que las prácticas internas de la OIT tengan más en cuenta la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad. En este contexto, se le presta una especial atención a la selección, contratación y retención de empleados con discapacidad. Además, la estrategia respalda la mejora continua de la accesibilidad física de las instalaciones de la OIT, así como la accesibilidad de la OIT en todos los trámites y procedimientos, sitios Web, publicaciones e informes. Del mismo modo, se prestará una atención especial a los delegados con discapacidad que asistan a las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, a los que se brindará la asistencia necesaria en cuestiones relacionadas con la discapacidad. (Organización Internacional de Trabajo, 2015, p. 8).

Es importante destacar la labor que realiza la Organización Internacional de Trabajo en materia de discapacidad, y los grandes esfuerzos que han venido realizando con el pasar de los años para que este sector de la población sea aceptado, incluyendo temas de accesibilidad, como en los ajustes razonables de las personas con discapacidad, lastimosamente, aunque aparentemente se haya superado las barreras del pasado, en la realidad no es así, se sigue viendo a la persona con discapacidad como una carga y sobre todo como un gasto extra para cualquier entidad que contratase a una persona con discapacidad, situación que no se presentaría con una persona que no tiene ninguna discapacidad.

Es de gran importancia que los delegados con discapacidad asistan a las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, para que se les brinde información necesaria en cuestiones relacionadas con la discapacidad, esto afianzará no solo su confianza, sino que ayudará para que estos transmitan la referida información al resto de personas que tengan algún tipo de

discapacidad; es importante resaltar que si una persona con discapacidad no conoce cuáles son sus derechos, difícilmente podrá hacer que estos se respeten, y lamentablemente por desconocimiento de los derechos que les asisten, es que no llegan a tener participación plena dentro del desarrollo activo de la sociedad, en los distintos ámbitos que éste les brinda.

Derecho a la equidad y no al trato diferente.

La Constitución Política del Estado, prescribe que, “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Art. 2° inc. 2). Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, “sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación” (Exp N° 03461-2010-Callao, p. 2).

Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye:

1) El principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se puedan justificar con criterios razonables y objetivos;

2) El principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva.

El Tribunal Constitucional Peruano, en reiterada jurisprudencia, ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad, al plano de equivalencia.

Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otro, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. (STC N° 9617-2006-Lima, p. 3).

La igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos, como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues, no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable (STC N° 02974-2010-Callao, p. 04).

La Ley General de Personas con Discapacidad, precisa que “la persona con discapacidad, tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivos de discapacidad” (Art 8° inc. 1). Del mismo modo establece que es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se considera discriminatorios las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de las personas con discapacidad” (Art. 8° inc. 2).

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone en su artículo 2.1 que, “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración,

sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. En sentido similar, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26º) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 24º) señalan que, todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley sin discriminación, enfatizando la primera de ellas que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Asimismo, el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, define que el término discriminación comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art 1º inciso a), “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.” (Art. 1º inciso b). Esta convención entro en vigor el 10 de agosto de 1970.

En este sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Atalaya Rifo Vs Chile estableció que, “los Estados, deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera, vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Los Estados están

obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de grupo de personas. Esto implica, el deber especial de protección que, el determinado Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”.

Cabe destacar, que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: 1) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y 2) el principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva. (Exp N° 03461-2010-Callao, p. 3).

Municipalidad Distrital de Villa el Salvador

Base licito de la Entidad

El marco jurídico principal de la MVES, es la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización; la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y la Ley de Bases de la Descentralización N° 27783.

En el plano interno, la Municipalidad de Villa El Salvador se rige por el Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 369 – MVES – 2017, el Reglamento Interno de Concejo, “RIC”, aprobado mediante Edicto N° 001 del año 1999, modificado mediante Edicto N° 002 del mismo año y vuelto a modificar, mediante Ordenanza Municipal N° 140; y el Texto Único de Procedimientos Administrativos, aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 310- MVES/2014.

Visión y Misión

Visión:

Ser una Municipalidad líder, con una gestión eficiente, transparente y participativa, sin distinción económica, social o de género, que sumen esfuerzos para posicionar a Villa El Salvador como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable.

Misión:

Representar al vecino consolidando su participación democrática, con servicios de calidad, promoviendo el desarrollo económico, social y ambiental, mediante un manejo responsable y transparente de los recursos públicos.

Programa de Desarrollo Institucional Municipal

La Municipalidad de Villa El Salvador, se orienta en el logro de una gestión democrática, participativa, transparente y constructora de ciudadanía.

Desde una perspectiva sistémica, efectivizando nuestro alineamiento con el Plan Integral de Desarrollo Concertado de la ciudad y teniendo como principal valor, a las personas de nuestra corporación municipal, hemos formulado de forma colectiva el Plan de Desarrollo Institucional.

El objetivo establecido a través de lineamientos estratégicos, nos permitirá mejorar la efectividad de nuestra acción municipal en crear las condiciones y contribuir en el desarrollo sostenible en mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos y ciudadanas.

Imagen Municipal

Municipalidad reconocida a nivel internacional, líder en el Perú por su modelo de gestión democrática, participativa, transparente y constructora de ciudadanía. Guiada por el Plan Integral de Desarrollo Concertado y en cogestión con actores públicos y privados; trabaja articuladamente a nivel Metropolitano y de Lima Sur; brinda servicios de calidad a los ciudadanos y ciudadanas. Su personal es solidario, altamente calificado, competente, innovador e identificado con su institución y su ciudad.

Promoción a la Inversión Privada

Villa El Salvador, es un distrito que se caracteriza por el liderazgo y el afán innovador de sus autoridades municipales, dirigentes, pobladores y empresarios, lo que ha hecho posible que, a tres décadas de su fundación, se haya consolidado como una ciudad productiva, con servicios públicos en franca mejoría, con organizaciones sociales que son fortalecidas a partir de la elaboración concertada de objetivos comunes y de la puesta en marcha del presupuesto participativo y con una población que, a pesar de sus dificultades económicas, ha visto mejorada, poco a poco, su calidad de vida.

Los objetivos comunes que se ha trazado el distrito, forman parte de su plan de desarrollo y, para hacerlos realidad, la Municipalidad ejecuta su presupuesto de manera participativa. Lo mismo hacen algunos sectores del Estado, como salud y educación, aunque de manera parcial, y la cooperación internacional, así como algunas organizaciones no gubernamentales.

Este es el primer paso que expresa una firme voluntad política para lograr la presencia de los medianos y grandes inversionistas privados, de manera que participen en la creación

de riqueza, empleo y contribuyan a crear y mejorar servicios e infraestructura local. Junto a este paso, la Municipalidad se apresta a establecer modificaciones en su estructura orgánica, su reglamento de organización y funciones, y a nivel de sus recursos humanos para que su misión ligada a la promoción del desarrollo integral de la comunidad, pueda verse realizada de manera exitosa.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES.

En la sociedad actual, existe una tendencia a adaptar el entorno y los espacios públicos, a las necesidades de las personas con discapacidad, a fin de evitar la exclusión social, pues, una discapacidad se percibe como tal, en tanto, que la persona es incapaz de interactuar por sí misma con su propio entorno. (Evolución de las personas con discapacidad <https://es.wikipedia.org>)

Los Derechos Fundamentales.

Son una serie de derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, como aquellos necesarios e indispensables para el desarrollo del ser humano dentro de la esfera íntima y en su grupo social.

La Discapacidad.

Es aquella condición, bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

El Bien Jurídico Protegido.

El bien jurídico protegido del delito de abandono familiar, se corresponde con la seguridad familiar moralizada en su sostenimiento económico, no obstante, este no se limita a la seguridad personal de los miembros más débiles económicamente de la familia, sino que también incluye el

interés del Estado en el cumplimiento de las resoluciones judiciales y el respeto al principio de autoridad.

Ámbito Laboral.

Respecto al ámbito laboral, las personas con discapacidad se encuentran igualmente protegidos por la constitución, leyes, normas y reglamentos; también hablamos de espacio o ambiente, donde las personas pueden realizar distintas labores de trabajo, como talleres productivos, carpintería, manualidades y otros trabajos que estén acorde a sus capacidades de producción.

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1 Hipótesis General

La eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018, es mínima.

2.4.2 Hipótesis Específicos

1) Existe la viabilidad que sustenta la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

2) Existe la vulneración de los derechos fundamentales que afecta en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad Ley 29973 y su reglamento en el ámbito laboral en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Variable dependiente.

Eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamentación.

2.5.2 Variable independiente.

Ámbito laboral de las personas con discapacidad.

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Eficacia de la Ley General de personas con discapacidad Ley 29973 y su reglamentación.	Las leyes vigentes son idóneas en su aplicación por las entidades públicas Ley 29973 y su reglamento.	Porcentaje de trabajadores con discapacidad.	Cumple con el porcentaje de trabajadores que indica la Ley 29973 y su reglamento.
		De acuerdo a la Ley 29973 y su reglamento	
VARIABLE DEPENDIENTE Ámbito laboral de personas con discapacidad.	La eficacia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador. Tiene infra estructura para las personas con discapacidad que laboran en dicha entidad.	Medidas razonables para personas con discapacidad.	Accesibilidad. .Adaptación de herramientas de trabajo.
		Bonificación asignada para los concursos públicos.	. Capacitación de personas las personas con discapacidad.
			Se respeta la bonificación al puntaje final de toda evaluación.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es básica, porque interpreta una realidad concreta, que ocurre en nuestro entorno jurídico, reconociendo sus características sin la necesidad de modificar la norma.

3.1.1 Enfoque

- 1) El enfoque es mixto. Cuantitativo y cualitativo, ya que básicamente persigue la descripción exacta de lo que ocurre en la realidad social, de la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento.
- 2) En el enfoque cuantitativo. La información proporcionada fue mediante la estadística, respecto al cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento en las entidades públicas estipuladas en el Art. 46. 1, el Art. 49 .1 y el Art. 50 .1 de la mencionada ley.
- 3) En el enfoque cualitativo. Se hizo uso de las entrevistas que corresponden a la investigación.

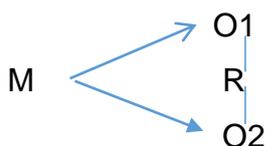
3.1.2 Alcance o nivel

El nivel de investigación será descriptivo y transversal, son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida, en un punto específico que es la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

3.1.3 Diseño

El diseño es no experimental y de corte transversal simple porque no se manipula ningún variable, se hará una medición en el tiempo.

Esquemáticamente es expresado de esta forma.



Dónde:

M = Muestra

O1 = Eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973.

O2 = Ámbito laboral de personas con discapacidad.

R = Relación entre las dos variables.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población:

Estará compuesta por 1062 personas con discapacidad inscritas en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador.

800 profesionales aproximados abogados litigantes del cono sur de Lima, opinión en materia jurídica

3.2.2 Muestra:

La muestra de trabajo fue seleccionado a criterio del investigador, por tanto, es de tipo no probabilístico, de naturaleza intencional, la misma que está conformado por 60 abogados habilitados del Cono Sur de Lima, en opinión.

La muestra de trabajo es 90 personas con discapacidad, siendo el tipo de muestra probabilístico, utilizando la siguiente formula.

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot E^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea hallar

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el nivel de población = 1062

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra
E = error de estimación (0.5)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.1062 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(1062 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

n = 62

Contamos con 90 personas con discapacidad, inscritas en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, y otros no inscritos.

Abogados litigantes del Cono Sur de Lima habilitados. 60 profesionales en opinión.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1 Técnica:

La técnica es la encuesta.

3.3.2 Instrumento:

El instrumento es el cuestionario, utilizado para recolectar datos, que contiene un conjunto de ítems, respecto de una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación.

3.3.3 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Una vez explicado la técnica y el instrumento de recolección de datos como la encuesta y el cuestionario, respectivamente, procediéndose al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva.

En cuanto a las técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados, se usaron las siguientes:

a) El procesador sistematizado computarizado: Microsoft Office, Excel 2010, Word.

b) La estadística descriptiva, en la cual se hizo uso específicamente de la frecuencia absoluta y de la frecuencia relativa; cuadros estadísticos y gráficos estadísticos: gráficos lineales y de superficie, análisis e interpretación por cada una.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 REPRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Muestra de los resultados de las encuestas a los profesionales de Derecho habilitados del Cono Sur de Lima, año 2018.

Tabla N° 01

1. Sr. Abogado a su opinión, ¿Tiene conocimiento sobre la Ley 29973 y su reglamento?	frec uencia	por centaje
a) Es bueno da oportunidad a las personas con discapacidad.	15	25%
b) Es bueno pero las entidades del estado no lo cumplen.	45	75%
c) Desconozco.	0.0	0.0 %
Total	60	100 %

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

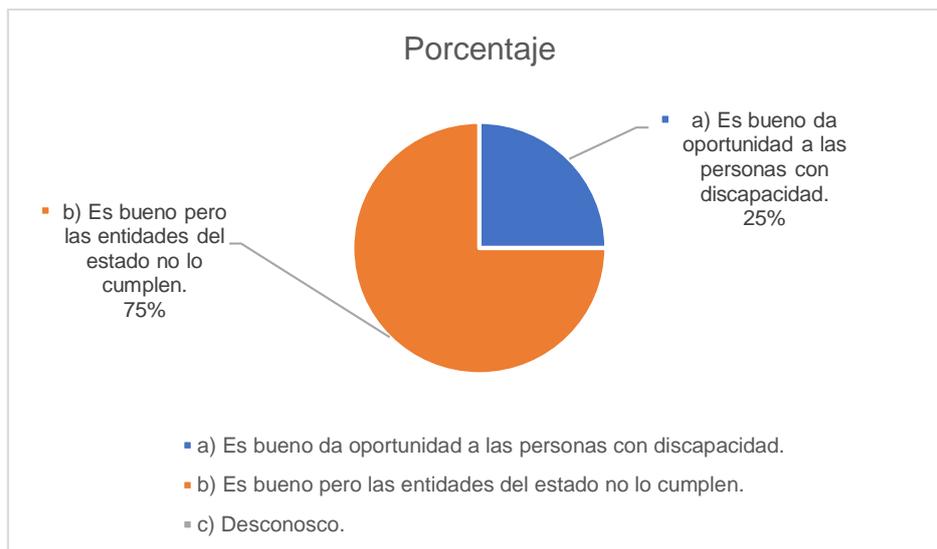


Gráfico 01

Análisis e interpretación:

Las consultas realizadas sobre la Ley 29973 a los profesionales de derecho afirman con un contundente 75% que es bueno, haciendo entender que sí conocen esta ley, opinan que los entes estatales no lo aplican como se debe en beneficio de las personas vulnerables como son los discapacitados.

Tabla N° 02

2. Sr. Abogado a su opinión, ¿Es eficaz la Ley 29973 y su aplicación en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador?	Frecuencia	Porcentaje
a) Es eficaz, porque las entidades del estado cumplen con aplicar dicha Ley 29973.	0	0%
b) No es eficaz, porque las entidades del estado no cumplen con aplicar dicha ley.	50	83.3%
c) Desconozco	10	16.7%
Total	60	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación



Gráfico 02

Análisis e interpretación:

En este caso como se refleja en el gráfico N° 02, los abogados litigantes consultados sobre la eficacia de la Ley 29973, el 83% considera que no tiene eficacia en su aplicación en los entes públicos.

Tabla N° 03

3., Sr. Abogado a su opinión, los profesionales que laboran en la administración pública conocen ¿la Ley 29973?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si, pero no están preparados para afrontar con ello.	15	25%
b) Si, pero no le interesa cumplir y reglamentar dicha Ley 29973.	40	66.7%
c) Desconozco	5	8.3
Total	60	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

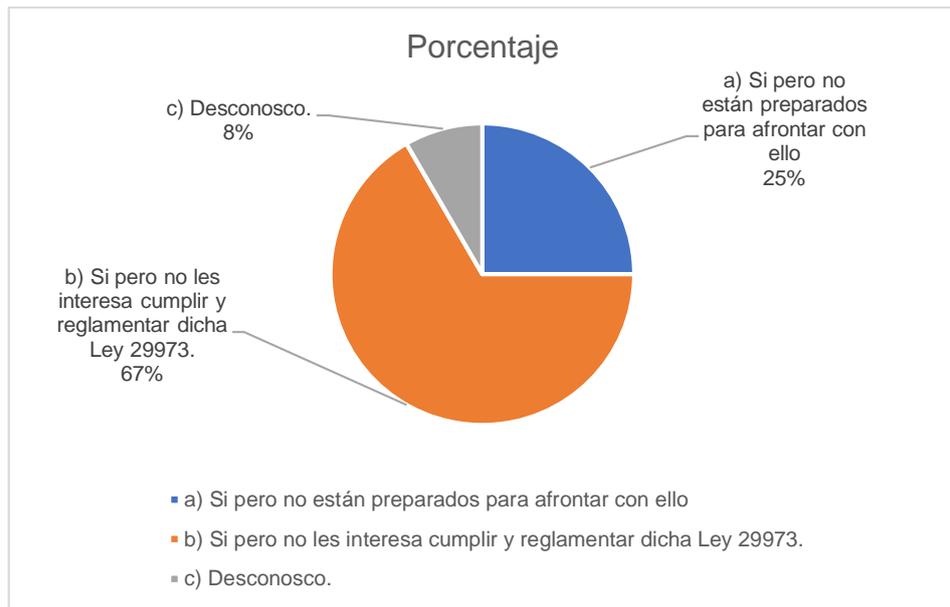


Gráfico 03

Análisis e interpretación:

En esta consulta sobre el conocimiento de la Ley 29773, por parte de los administradores del estado hacen referencia que el 67% si conocen la ley mencionada, pero que le toman muy poco interés para una aplicación correcta.

Tabla N° 04

4. Sr Abogado a su opinión, ¿Se ha incrementado la inserción laboral de personas con discapacidad, de acuerdo a ley 29973 y su reglamento?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si, se ha incrementado notablemente en las entidades del estado.	15	25%
b) No, sigue del mismo nivel o igual que antes.	35	58.3%
c) Desconozco	10	16.7%
Total	60	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

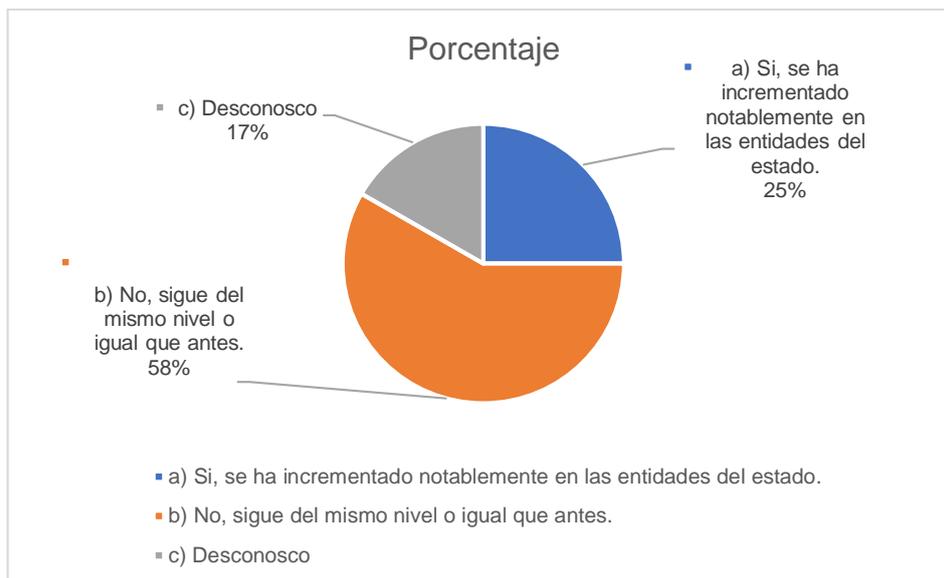


Gráfico 04

Análisis e interpretación:

Consultamos sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad y a pesar que ha transcurrido el tiempo, se ha hecho lo mínimo como el gráfico lo muestra, el 58% de los abogados consideran que por más que haya una ley para las personas mencionadas, la inserción laboral sigue del mismo nivel o igual que antes.

Tabla N° 05

5. Sr Abogado a su opinión, ¿Las personas con discapacidad están preparados para ser insertados laboralmente?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si, son talentos que hay que apoyar.	10	16.7%
b) Si, están preparados y tienen habilidades.	38	63.3%
c) No, hay que apoyarlos en educación y capacitación.	12	20%
Total	60	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación.



Gráfico 05

Análisis e interpretación:

En este cuestionario los Abogados litigantes ven a las personas con discapacidad y afirman que sí están preparados y tienen habilidades como cualquiera de nosotros en esta sociedad sin diferenciación de su discapacidad como lo demuestra el gráfico 05,

Tabla N° 06

6. Sr. Abogado a su opinión, ¿El no cumplimiento de la Ley 29973 y reglamento se debe al desconocimiento de la norma?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si.	45	75%
b) No.	15	25%
Total	60	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

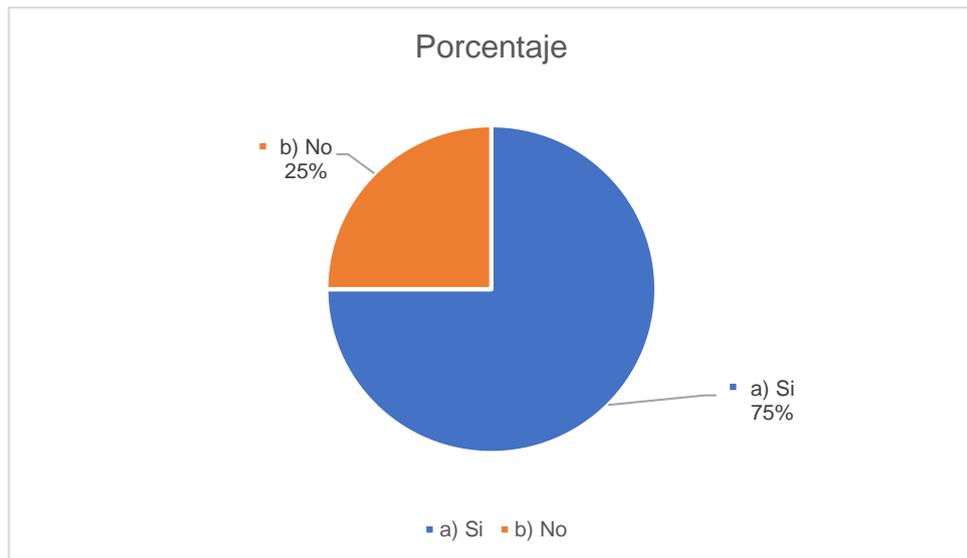


Gráfico 06

Análisis e interpretación:

En este gráfico, demuestra que el 75% afirma que no se cumple la ley, porque muchos administradores del estado la desconocen, así como a su reglamento, por lo que, no se refleja en su aplicación a favor de las personas con discapacidad afectándoles en el tema laboral, y otros.

CUESTINARIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Realizados en el Distrito de Villa El Salvador año 2019

Muestra de resultados de la encuesta a las personas con discapacidad.

Tabla N° 07

1. Qué tipo de discapacidad tiene Ud.	Frecuencia	Porcentaje
a) Discapacidad físico.	44	49
b) Discapacidad visual.	21	23%
c) Discapacidad auditiva.	12	13%
d) Síndrome de Down.	5	6%
e) Autismo.	0	0%
f) Retardo mental.	4	5%
g) Mental.	4	4%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

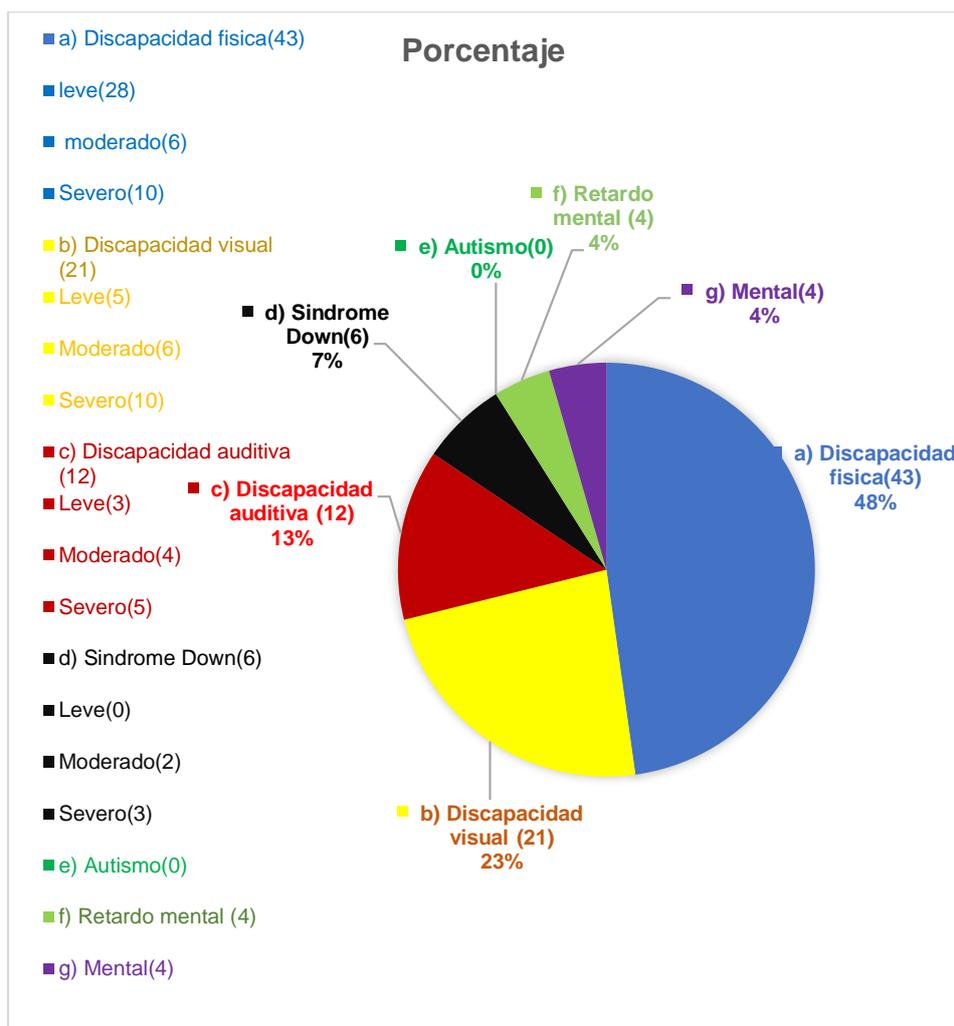


Gráfico 07

Análisis e interpretación:

Como en el gráfico y los cuestionarios realizados sobre tipo de discapacidad, en esta consulta se encontró en su mayoría con el porcentaje elevado de discapacidad física en un 48 por ciento, seguido de discapacidad visual con un 23 por ciento, luego la discapacidad auditiva con un 13 por ciento, el síndrome de Down indica el 7 por ciento, no se encontró en las encuestas que se realizó el Autismo que es el 0 por ciento y con un 4 por ciento la discapacidad en Retardo mental.

Tabla N° 08

2. Que grado de instrucción tiene Ud.	Frecuencia	Porcentaje
a) primaria	29	32%
b) secundaria	50	56%
c) superior técnico	2	2%
d) superior universitario	4	4%
e) sin nivel	5	6%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: de la investigación

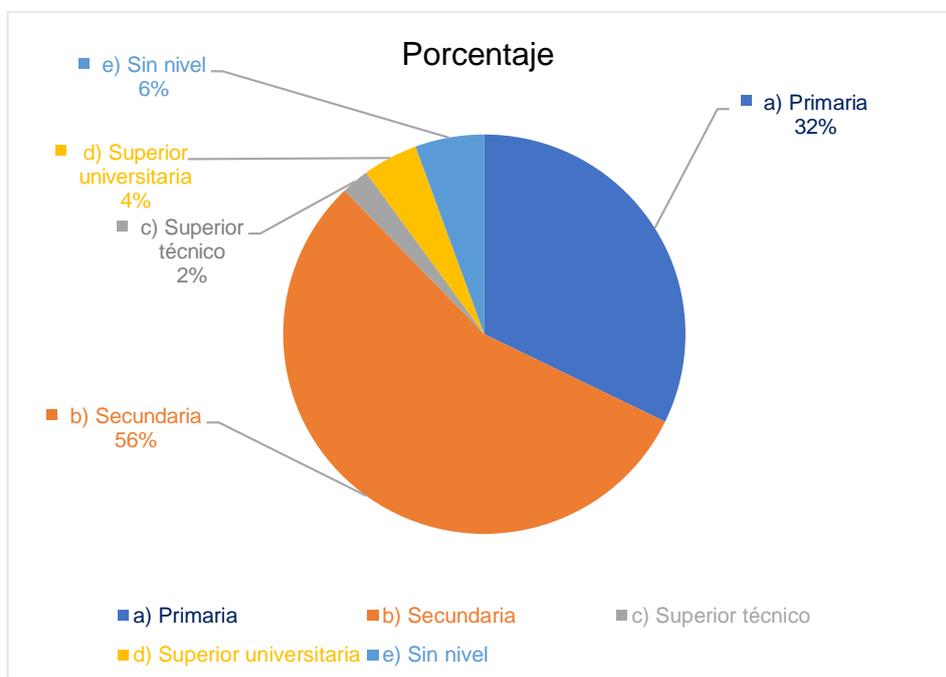


Gráfico 08

Análisis e interpretación:

Como en este gráfico lo demuestra el sistema educacional el 52% de las personas con discapacidad tiene educación secundaria, seguido del 32 por ciento primaria, sigue el 6 por ciento sin nivel educacional, con un 4 por ciento con educación superior universitaria y al final con un 2 por ciento de educación superior técnica.

Tabla N° 09

3. ¿Dónde trabaja o labora Ud.?	Frecuencia	Porcentaje
a) Independiente	38	42.22%
b) Con un familiar	0	%
c) Empresa privada	0	%
d) Sector publico	5	5.5%
e) No trabajo	47	52.2%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

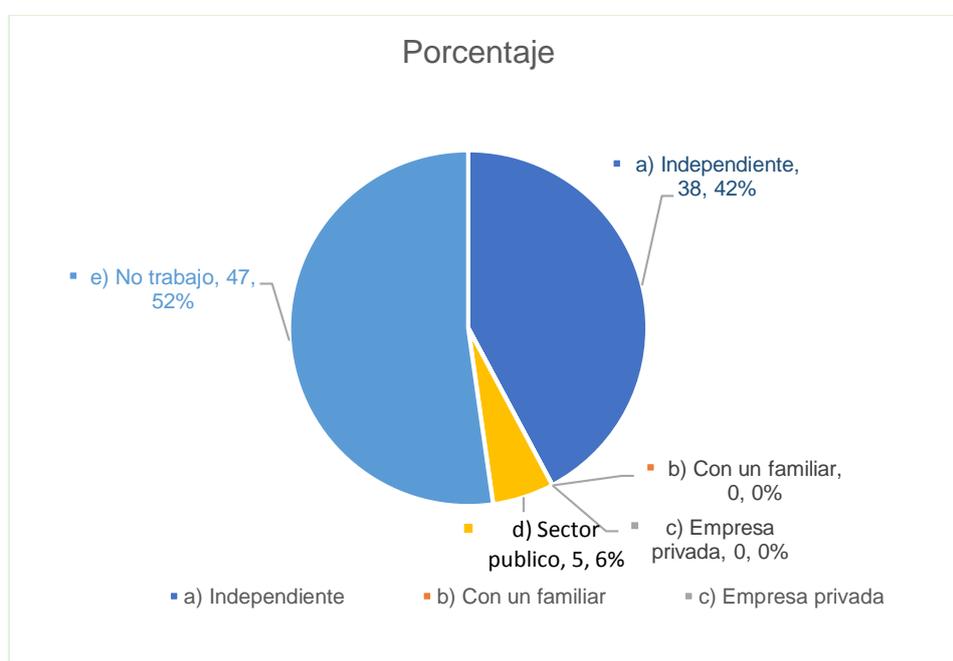


Gráfico 09

Análisis e interpretación:

En este cuestionario de tema laboral, el 52% no labora, siendo una población muy grande con necesidades económicas y desventajas laborales frente a los de más personas sin discapacidades.

Tabla N° 10

4. ¿Ud. Sabe que hay una ley para para personas con discapacidad - Ley 29973?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	35	39%
b) No	55	61%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

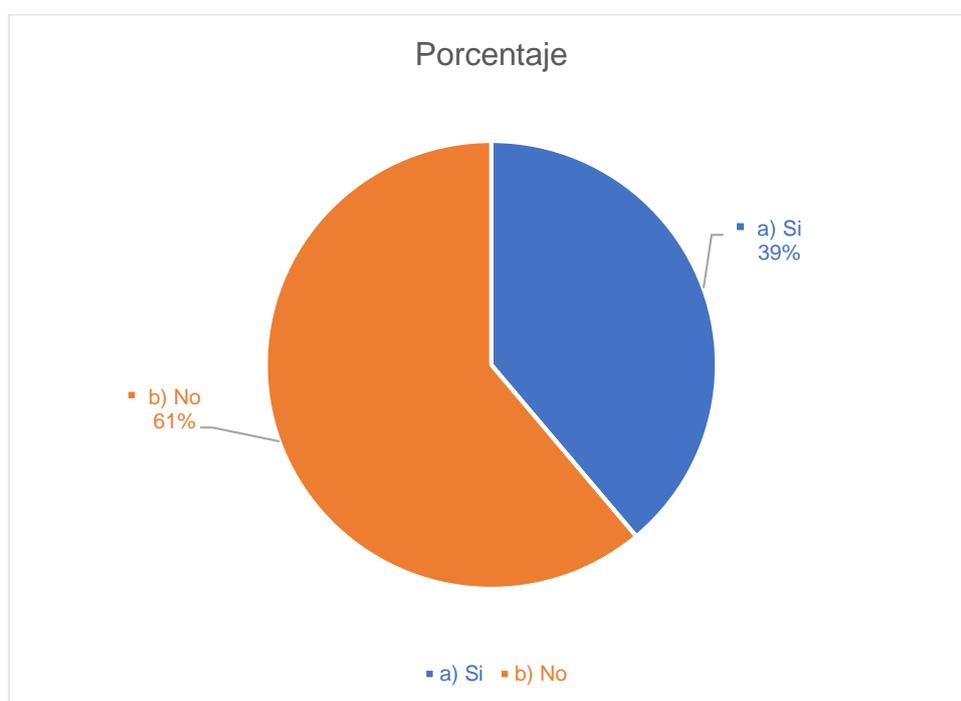


Gráfico 10

Análisis e interpretación:

Como se observa en este gráfico, el 61% desconoce la existencia de la Ley N° 29973, que es exclusivo para personas con discapacidad

Tabla N° 11

5. Ud. ¿Ha asistido en capacitaciones laborales que fueron promovidos por la Municipalidad de Villa El Salvador?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	15	16.6
b) No	70	77.7
c) No sabía que hay programas de capacitación laboral.	5	5.5
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

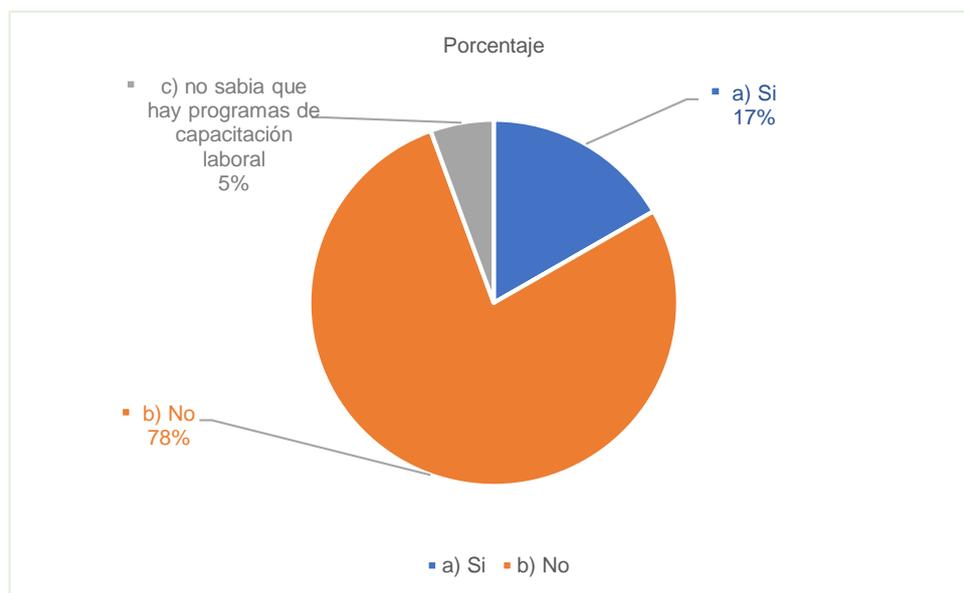


Gráfico 11

Análisis e interpretación:

En este cuestionario, se consultó si las personas con discapacidad asistieron a las capacitaciones laborales promovidos por la Municipalidad como vemos en este gráfico el 78 por ciento no asistió.

Tabla N° 12

6. Ud. ¿Tiene el apoyo de la municipalidad a través de OMAPED y cumple su función?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	15	17
b) No	75	83
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

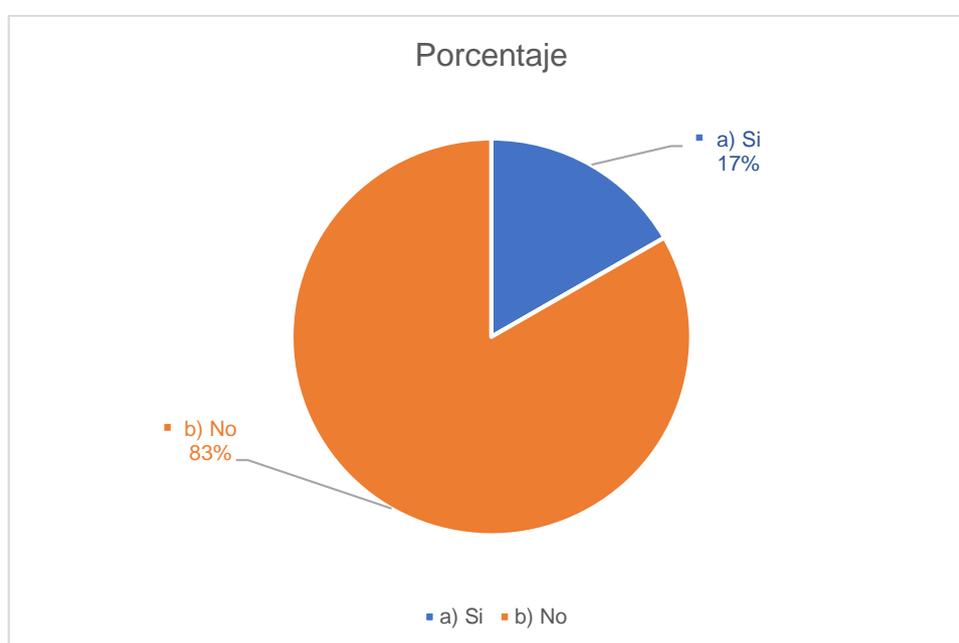


Gráfico 12

Análisis e interpretación:

Como en este gráfico se observa que el 83 por ciento no recibe apoyo de la Municipalidad y opinan que también no cumple su función en favor de las personas con discapacidad, y evidencian que el 17 por ciento indican que sí.

Tabla N° 13

7. Ud. ¿Ha participado en las convocatorias laborales en entidades públicas?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	5	6%
b) No	85	94%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

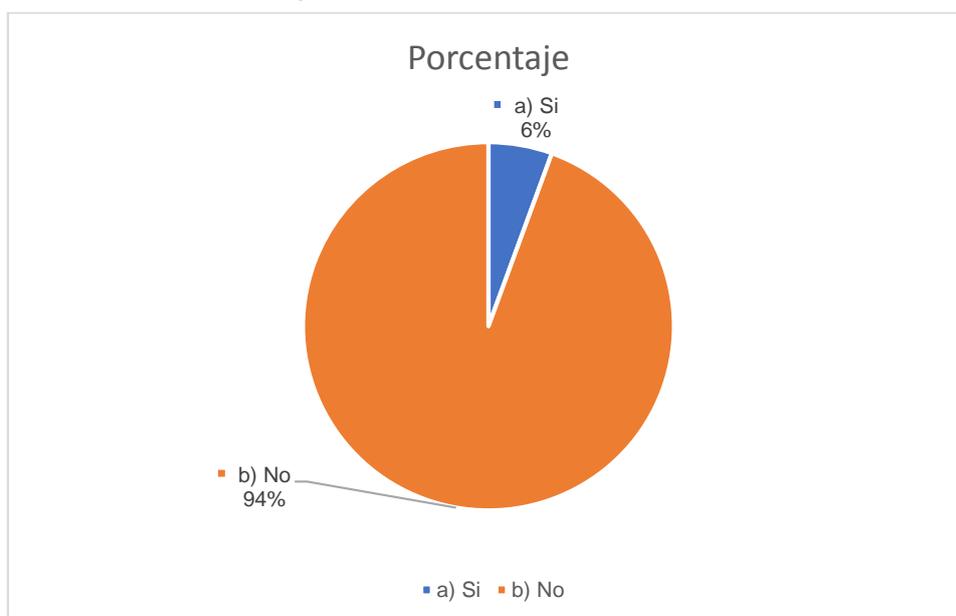


Gráfico 13

Análisis e interpretación:

Como vemos en el gráfico el 94 por ciento, no ha participado en las convocatorias laborales que realiza las entidades del estado como la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador en el año 2018, y solo el 6 por ciento indican que sí.

Tabla N° 14

8. ¿Cuándo Ud. participó en la convocatoria en el sector público le asignaron los porcentajes correspondientes a su favor?	Frecuencia	Porcentaje
a) Si	5	6%
b) No	85	94%
Total	90	100%

Fuente Anexo 02

Elaboración: La investigación

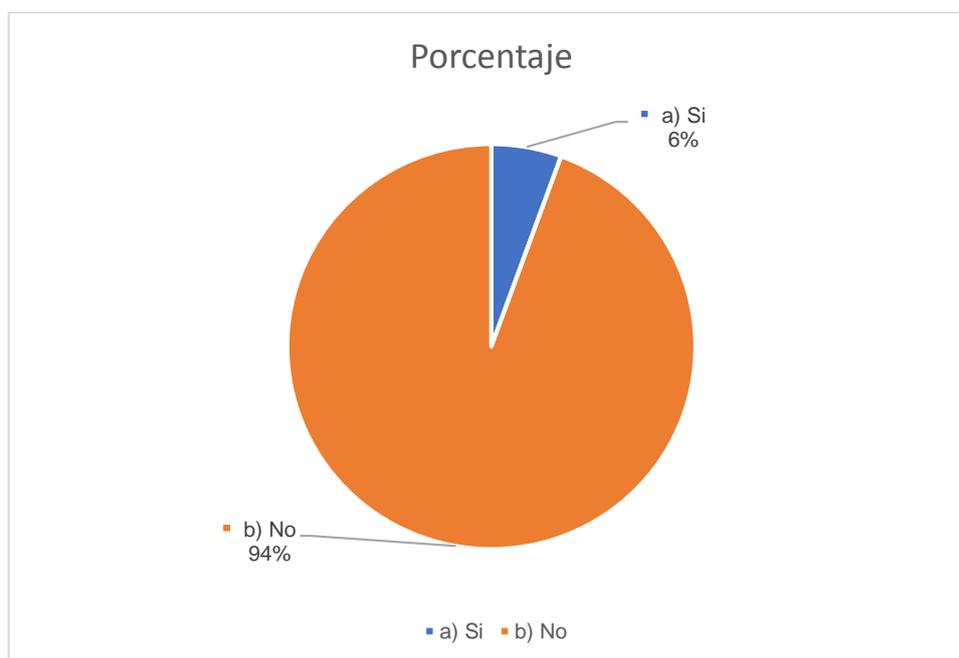


Gráfico 14

Análisis e interpretación:

En este cuestionario realizado sobre el beneficio del porcentaje que les corresponde a las personas con discapacidad en las convocatorias que realiza el estado, analizamos que solo el 6 por ciento afirma haber recibido, pero el 94 por ciento indica que no, como se observa en el presente gráfico.

4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

Habiendo formulado la siguiente hipótesis general:

La eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018, es mínima.

En la tabla N° 02 podemos analizar con un 83 por ciento que la Ley N° 29973, no es eficaz en su aplicación corroborado en las encuestas realizadas a los conocedores del derecho abogados litigantes habilitados del cono Sur de Lima, como también visualizamos en la tabla N° 04 la inserción en el ámbito laboral de ciudadanos con limitación sigue del mismo nivel que antes con un indicador de 58 por ciento, encuestados a los abogados habilitados del cono Sur de Lima.

Tanto es así, que se hizo encuestas a los propios involucrados referidos en la LGPD - Ley 29973 y su reglamento. En el Distrito de VES, como evidencian las encuestas y la tabla N°13 de las personas con limitación, que con un contundente 94 por ciento, refiere que no ha participado en las convocatorias laborales de las entidades del estado, y en la tabla N° 11 de la encuesta a las personas con discapacidad también demuestra que la Municipalidad del distrito de Villa El Salvador, no cumple con las capacitaciones laborales para su inserción laboral de las personas mencionadas con un 78 por ciento de las encuestas, recabadas a los ciudadanos con discapacidad en sus diferentes modalidades de discapacidad, es así, que también tenemos en la tabla N° 10 que el desconocimiento de la ley es de 61 por ciento, una brecha bastante grande para la eficacia de una ley. Con lo expuesto anteriormente queda confirmado la hipótesis general.

Habiendo formulado la siguiente hipótesis respecto al primer problema específico.

¿Cuál es la eficacia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamentación?

En las contrastaciones que se han realizado, como lo demuestra la tabla N° 02 y el gráfico de la encuesta realizada a los abogados litigantes habilitados del cono Sur de Lima, indican los conocedores del derecho que la ley no es eficaz y las entidades del estado no cumplen con aplicar la Ley 29973, en este caso concreto hablamos de la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador en el año 2018, de los cual 50 abogados afirma que conoce, y que 10 de ellos, desconoce.

Corroborado con los ciudadanos con discapacidad, también se obtuvo los resultados como lo demuestra la tabla N° 11, que el 70 de ellos no han asistido a las capacitaciones laborales promovidos por la Municipalidad de VES, que en un ínfimo número de 15 personas asistió y que 5 de los encuestados no sabía que hay capacitaciones que debe realizar la municipalidad de acuerdo la Ley 29973 para su inserción en el ámbito laboral. **Indicado en lo anterior se hace efectiva la hipótesis planteada.**

Habiendo formulado la siguiente hipótesis respecto a la formulación de segundo problema específico: ¿Cuáles son los derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamentación?

Con las encuestas realizadas y contrastando el resultado con la tabla N° 04, que, de los 60 abogados habilitados del cono Sur de Lima, 35 contestaron que la inserción laboral de acuerdo a Ley 29973 y su reglamento, sigue del mismo nivel o igual que antes, contrastando también con los involucrados que son 90 ciudadanos con discapacidad, 47 de ellos contestaron que no trabajan, 38 son independientes, y solo 5 de ellos labora en el sector público. Con las contrastaciones realizadas se demuestra que afecta directamente el ámbito laboral de las personas con discapacidad y queda demostrado la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Realizaremos la confrontación de la hipótesis confirmada con las bases teóricas.

Con referencia a la hipótesis general: La eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018, es mínima.

Corroborado en las encuestas realizadas a los 60 conocedores del derecho, con una respuesta contundente del 58.3 por ciento de los abogados habilitados del cono Sur de Lima, afirma que la inserción laboral sigue del mismo nivel, tabla N° 04, gráfico 04. Así también tenemos como personas involucradas 90 discapacitados del distrito de Villa El Salvador, en las encuestas realizadas el 77.7 por ciento no ha asistido en capacitaciones laborales que fueron promovidos por la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, tabla N° 11 y gráfico 11. Quedando efectivamente que, en el ámbito laboral de la Ley 29973 en este distrito mencionado, es mínima.

Con referencia a la primera hipótesis específica: Existe la viabilidad que sustenta la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento. Para corroborar la eficacia en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, se pidió información a la propia Municipalidad y corroborar su eficacia en el ámbito laboral lo cual fue contestado con el expediente N° 10302 (24-06-2019), también se hizo la encuesta con cuestionarios, a los 60 abogados del cono Sur de Lima, indicando el 83.3 por ciento que las entidades del sector público no cumplen con aplicar dicha ley mencionada, tabla N° 02, gráfico N° 02; consultado a 90 personas con discapacidad con el cuestionario realizado que si la Municipalidad cumple su función el 83 por ciento indica que no

es eficaz, Tabla N° 12, gráfico 12; evidenciando así, que la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador no es eficaz en aplicar en el ámbito laboral la Ley 299973 y su reglamento.

Con referencia a la segunda hipótesis específica: Existe la vulneración de los derechos fundamentales que afecta en la aplicación de la Ley general de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento, en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018. Con los cuestionarios realizados a 60 abogados litigantes habilitados del cono Sur de Lima, indican que el 63.3 por ciento, son personas preparados y tienen habilidades, tabla N°05, gráfico N° 05; consultando a 90 personas con discapacidad del Distrito de Villa El Salvador, el 52 por ciento no labora y el 42 por ciento es independiente, Tabla N° 09, gráfico 09 y que el 61 por ciento desconoce la LGPD, Tabla N° 10, gráfico 10.

Como los resultados evidencian que las personas con discapacidad están preparadas y tienen habilidades, el 52 por ciento no labora, el 42 por ciento es independiente y que el 61 por ciento desconoce la ley, con todo esto se vulnera a un derecho fundamental que es al derecho al trabajo que tenemos como todas las personas y ciudadanos del distrito mencionado líneas arriba, para nuestro desarrollo personal, económico y social.

CONCLUSIONES

1. Con las contrastaciones realizadas y los resultados de las investigaciones, podemos definir que la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2108, es mínima, esto debido a que la Municipalidad no cumple como debe ser, la aplicación de la ley mencionada en este distrito, en la cual nos indicó que no lo realizan por falta de presupuesto.
2. Concluimos que no tiene eficacia, por no haber cumplimiento de las sensibilizaciones a la población, a las capacitaciones laborales para su inserción en el ámbito laboral, no hacen convenios con las empresas privadas, o públicas ya que nuestro distrito alberga gran cantidad de empresas, medianas empresas y pequeñas empresas, en el denominado Parque Industrial de Villa El Salvador, en el cual, se podría hacer mucho como en otros países que son: Ecuador, Colombia, que velan por las personas vulnerables en este caso las personas con discapacidad.
3. Podemos concluir que los derechos fundamentales afectados directamente a las personas con discapacidad, son al trabajo, que es fuente para su desarrollo de una persona dentro de una sociedad y una nación. Son derechos fundamentales para nuestro desarrollo socioeconómico, cultural y social.
4. Podemos afirmar en el ámbito laboral que, la Municipalidad Distrital de Villa El salvador, en el año 2018 tuvo 904 personas laborando y solo laboraron 10 personas con discapacidad, incumpliendo así con el porcentaje que debe tener según la Ley 29973. Constatación documentaria entregado por la municipalidad: Expediente N° 10302 (24-06-2019) según régimen laboral:

D.LEG. 276, cantidad 2 personas

D.LEG: 1057 cantidad 8 personas

Total 10 personas.

Total, personal que laboró en el año 2018, es de 904 personas bajo los siguientes Regímenes laborales:

Régimen laboral.	Cantidad
D.LEG. 1057	741
D.LEG. 276	115
D.LEG. 728	29
Altos, funcionarios	15
Pensionistas	4
Total	904

Fuente: <http://munives.gob.pe/WebSite/transparencia.html>

RECOMENDACIONES

1. Para que haya una eficacia en el ámbito laboral en las Municipalidades y otras entidades, se debe tomar medidas drásticas ante el incumplimiento de la ley, que afectan a los más vulnerables de nuestro país, en este caso las personas con discapacidad. La sanción, debe ser directamente a los administradores, encargados de la aplicación de la Ley 29973 y su reglamento. Con una amonestación económica salarial (descuento de su remuneración) y que la sanción que debe realizar CONADIS se haga efectiva para las entidades públicas, por el incumplimiento de una ley y una infracción a ella comprobada.
2. Más difusión de la Ley N° 29973, sensibilizar al ciudadano, sensibilizar a los trabajadores de las entidades públicas y privadas, hacer convenios con empresas, centros educativos particulares, universidades privadas o públicas, para así tener apoyo para sus capacitaciones en diferentes campos, al inicio de cada período de gestión, para una inserción laboral de las personas con discapacidad.
3. Recomendamos que CONADIS, encargado de la supervisión para el cumplimiento de ley, haga una inspección presencial a todos los entes del estado, así poner la infracción correspondiente. El Estado debe sancionar, no solo pedir un informe como lo constatado. Exp. 2019-001-E003529, que los encargados en el área correspondiente, sea personal discapacitado e idóneo, para cumplir la ley.
4. Para el cumplimiento del porcentaje en las entidades públicas, CONADIS debe supervisar cada 3 o 6 meses con el fin de que se dé cumplimiento la contratación de personas con discapacidad, así salvaguardar el bienestar, para la no vulneración de los derechos al trabajo de las personas con habilidades especiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUSTINA PALACIOS Y FRANCISCO BARBIFFI. La discapacidad como una cuestión de derechos humanos – Una aproximación a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad Madrid: grupo Editorial Cinca S.A. (2007).
- ALICIA AMATE Y ARMANDO VÁSQUEZ. Discapacidad lo que todos debemos saber. Washington D.C. Editores Vásquez, Armando (2006).
- ARTHUR O´ REILLY, El derecho al trabajo decente de personas con discapacidad. Ginebra. Editorial Copyright. (2007).
- CUENCA GÓMEZ, P. sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos Madrid (2012).
- FORCADA ROJKIN, Cora Inés. La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- KATYA SALAZAR. La reforma de la comisión Interamericana de derechos humanos Washington D.C (2014).
- MARTINES DE PISÓN, J. Derechos humanos un ensayo sobre historia, fundamento y realidad (2003).
- MINISTERIO DE TRABAJO. Plan de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009 al 2018.
- MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2015). Comisión nacional asesora para la integración de personas discapacitadas (CONADIS). Lima.
- MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR, oficina Municipal de atención a la persona con discapacidad OMAPED (2018) Lima.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2013). ¿Que son los derechos humanos?

LEGISLACION

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.
- Corte Interamericana de los Derechos Humanos. Sentencia Caso Apitz Barbera y otros Vs Venezuela. Emitida el 05 de agosto del (2005).
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Promoción del Empleo.
- Defensoría del Pueblo, grupos especiales de protección de personas con discapacidad, Lima (2015).
- Defensoría del Pueblo, Defensoría del pueblo salud a la nueva ley general de la persona con discapacidad = nota de prensa N°312/OCII/DP/2012 recuperado en <http://www.defensoria.gob.pe/modules/downloads/notas/2012/np-312-12pdf>
- Ley General de Personas con Discapacidad - Ley N° 29973 y su reglamento.
- Norma técnica A120. Accesibilidad para las personas con discapacidad y de las personas adultos mayores.
- Reglamento Nacional de Edificaciones.

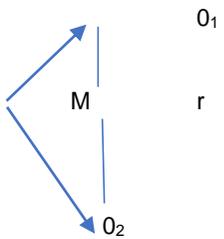
ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EFICACIA EN EL AMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 29973 EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR, AÑO 2108

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador año 2018?</p> <p style="text-align: center;">PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - ¿Ley 29973 y su Reglamento en la</p>	<p style="text-align: center;">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.</p> <p style="text-align: center;">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la eficacia en el ámbito laboral de Ley General de Personas con Discapacidad</p>	<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador año 2018, es mínima.</p> <p style="text-align: center;">HIPÓTESIS ESPECÍFICA</p> <p>Existe la viabilidad que sustenta la eficacia de la Ley general de Personas con</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento.</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de trabajadores con Discapacidad. - De acuerdo a la Ley 29973 y su Reglamento. 	<p style="text-align: center;">TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Por su finalidad es básica.</p> <p style="text-align: center;">Enfoque</p> <p>La presente investigación, es de carácter mixto cualitativo y descriptivo.</p> <p style="text-align: center;">Alcance o Nivel</p> <p>Esta investigación es correlacional.</p> <p style="text-align: center;">Diseño</p> <p>El diseño es el no experimental y esquemático es expresada de esta forma.</p>

<p>Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018?</p> <p>¿Cuáles son los derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en el ámbito laboral en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador.</p>	<p>- Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad distrital de Villa El Salvador, año 2018.</p> <p>Identificar los derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.</p>	<p>Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.</p> <p>Existe la vulneración de los derechos fundamentales que afecta en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su Reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.</p>	<p>VARIABLE</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>Ámbito laboral de Personas con discapacidad.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas razonables para personas con discapacidad. - Bonificación asignada para los concursos públicos. 	<div style="text-align: right;">  </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Eficacia de la Ley 29973 y su reglamento.</p> <p>O₂ = Ámbito laboral de personas con discapacidad.</p> <p>R=Relación entre las dos variables.</p> <p>Población</p> <p>1062 discapacitados inscritos en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, y otros. 800 abogados habilitados del cono Sur de Lima.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra de los abogados es no probabilística de naturaleza intencional 60 en total. El tamaño de la muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula, para las</p>
---	--	---	---	--

				<p>personas con discapacidad. Tomaremos la muestra de 90 personas.</p> $n = \frac{Z^2 N X p x q}{(N - 1) x E^2 + Z^2 \cdot p x q}$ <p>N = tamaño de la muestra que se quiere saber Z =nivel de confianza (95%= 1.96) N =representa el tamaño de la población= 1062 p = población a favor (0.5) q = población en contra E = error de estimación (0.05)</p> $n = \frac{196^2 x 1062 x 0.5 x 0.5}{(1062 - 1) x 0.05^2 + 196^2 \cdot 0.5 x 0.5}$ <p>n=62</p> <p>Técnica La técnica es la encuesta.</p> <p>Instrumento El instrumento a usar es el cuestionario.</p>
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

“Las respuestas de este cuestionario se manejará en absoluta reserva”

Dirigido a los profesionales de Derecho en ejercicio habilitados del cono Sur de Lima año 2019.

Materia en bases jurídicas:

N°: CAL.....

Eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad - Ley 29973 y su reglamento en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, año 2018.

1. Sr. Abogado a su opinión, ¿tiene conocimiento sobre la Ley 29973 y su reglamento?

- a) () Es bueno da oportunidad a las personas con discapacidad.
- b) () Es bueno pero las entidades del estado no lo cumplen.
- c) () Desconozco.

2. Sr. Abogado a su opinión, ¿Es eficaz la Ley 29973 y su aplicación en la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador?

a) () Es eficaz, porque las entidades del estado cumplen con aplicar dicha Ley 29973.

b) () No es eficaz, porque las entidades del estado no cumplen con aplicar dicha Ley.

c) () Desconozco.

3. Sr. Abogado a su opinión, ¿Los profesionales que laboran en la administración pública conocen la Ley 29973?

- a) () Si pero no están preparados para afrontar con ello.
- b) () Si pero no les interesa cumplir y reglamentar dicha Ley 29973.
- c) () Desconozco.

4. Sr. Abogado a su opinión, ¿Se ha incrementado la inserción laboral de personas con discapacidad, de acuerdo a Ley 29973 y su reglamento?

- a) () Si, se ha incrementado notablemente en las entidades del estado.
- b) () No, sigue del mismo nivel o igual que antes.
- c) () Desconozco.

5. Sr. Abogado a su opinión, ¿Las personas con discapacidad están preparados para ser insertados laboralmente?

- a) () Si, son talentos que hay que apoyar.
- b) () Si, están preparados y tienen habilidades.
- c) () No, hay que apoyarlos en educación y capacitación.

6. Sr. Abogado a su opinión, ¿El no cumplimiento de la Ley 29973 y reglamento se debe al desconocimiento de la norma?

- a) () Si,
- b) () No

Gracias por colaborar.

CUESTIONARIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

(El cuestionario es confidencial y reservada)

Nombre del entrevistado.....

EdadAños.

Ocupación.....

T. Discapacidad.....

TEMA: Laboral

LUGAR: Distrito de Villa El Salvador (LIMA)

1. ¿Qué tipo de discapacidad tiene Ud.?

- a) Discapacidad física leve () moderado () severo ()
- b) Discapacidad visual leve () moderado () severo ()
- c) Discapacidad auditiva leve () moderado () severo ()
- d) Síndrome Down leve () moderado () severo ()
- e) Autismo ()
- f) Retardo mental ()
- g) Mental ()

2. ¿Qué grado de instrucción tiene Ud.?

- a) () primaria
- b) () secundaria
- c) () superior técnica
- d) () superior universitaria
- e) () sin nivel

3. ¿Dónde trabaja o labora Ud.?

- a) () Independiente
- b) () Con un familiar
- c) () Empresa privada
- d) () Sector publico
- e) () No Trabajo

4. ¿Ud. Sabe que hay una ley para personas con discapacidad - Ley 29973?

a) Si

b) No

5. Ud. ¿Ha asistido en capacitaciones laborales que fueron promovidos por la municipalidad de Villa El Salvador para personas con discapacidad?

a) Si

b) No

c) No sabía que hay programas de capacitación laboral.

6. Ud. ¿Tiene el apoyo de la municipalidad a través de OMAPED y cumple su función?

a) Si

b) No

7. Ud. ¿Ha participado en las convocatorias laborales en entidades públicas?

a) Si

b) No

8. ¿Cuándo Ud. participó en la convocatoria en el sector público, le asignaron los porcentajes correspondientes a su favor?

a) Si

b) No

Gracias por colaborar.

ANEXO N° 03

Imagen de acceso a las oficina de OMAPED
"Oficina municipal de atención a la persona con discapacidad". VILLA EL SALVADOR. "LIMA".



Imagen de salida de las oficinas de OPAMAPED

(Salida deficiente y en mal estado hacia la, Av. central con, Av. Juan Belasco Alvarado)



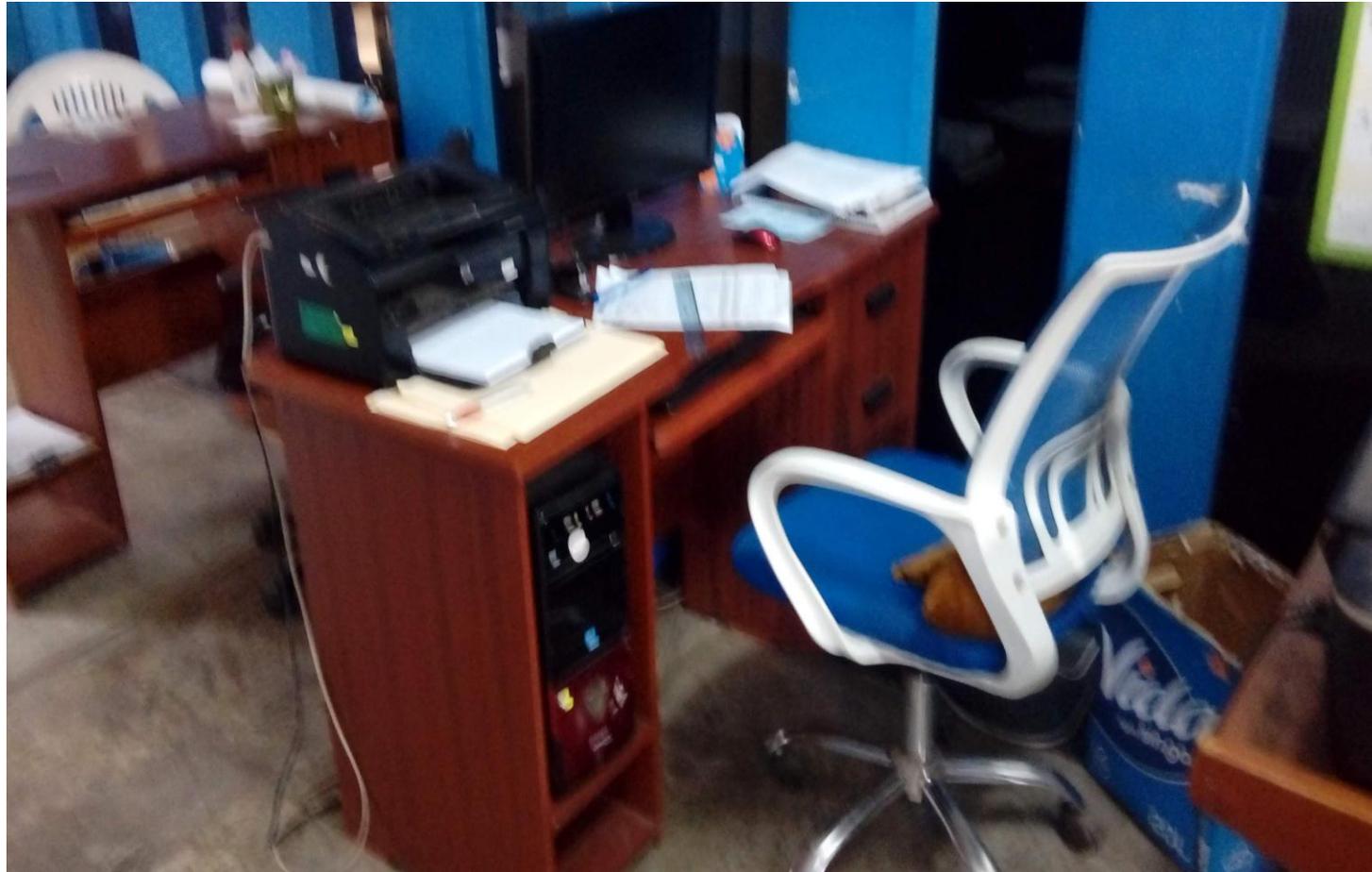
Imágenes del interior de la oficina de OMAPED (VILLA EL SALVADOR) LIMA



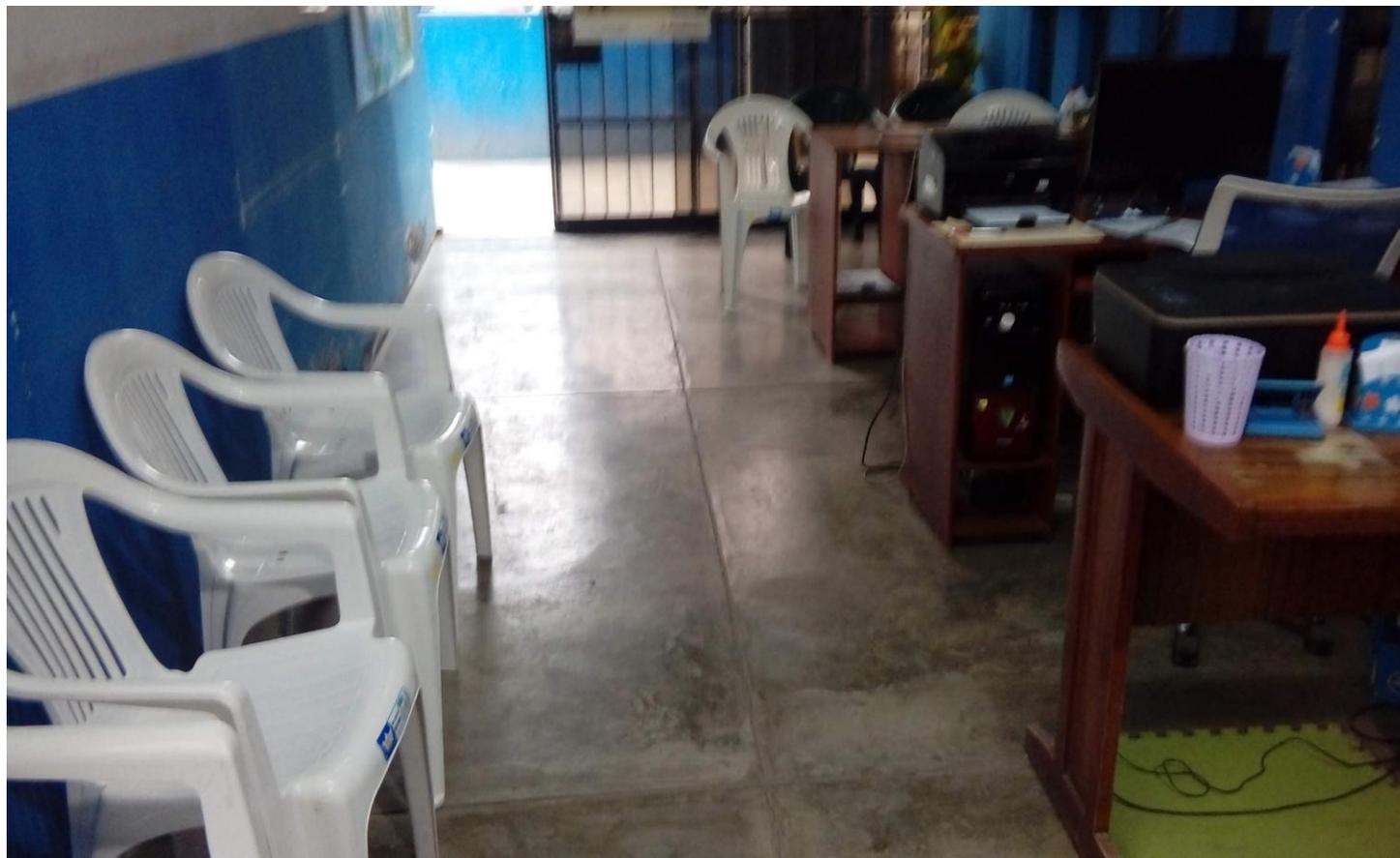
Escritorio de trabajador del área de OMAPED, que es persona con discapacidad física, se observa que no es adecuado para que labore persona con discapacidad



Escritorio y silla no adecuada para personas con discapacidad que laboran en el área de OMAPED.



Interior de la oficina de OMAPED, donde se evidencias espacios reducidos para la espera de atención y ambiente donde laboran las personas con discapacidad no es adecuado



De escritorios ha escritorio espacio reducido que imposibilita la circulación de una silla de ruedas para personas con discapacidad



Imágenes de ingreso al hospital de emergencia de VILLA EL SALVADOR



Imagen evidencia la no existencia de rampas al ingreso emergencias y el no cumplimiento de la norma técnica "A 120 "accesibilidad para las personas con discapacidad y adultos mayores



Imagen muestra de una rampa de ingreso hacia el acceso vehicular 2 que al llegar ahí no existe rampa alguna, para el ingreso al hospital de personas con discapacidad y adulto mayor.



Imagen de ingreso de la puerta principal donde muestra la falta de rampas para en tránsito de personas con discapacidad y adultos mayores e incumpliendo la norma técnica "A 120" accesibilidad para personas con discapacidad y adulto mayor



Llega
da de la rampa
indicado

 FORMULARIO	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM)	N° DE REGISTRO

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN:
Sr. sub GERENTE.

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZÓN SOCIAL		DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
<u>BARTOLOME RODRIGUEZ ROGER D.</u>		<u>D.N.I./L.M./C.E./OTRO</u> <u>31679181</u>	
DOMICILIO			
AV/CALLE/JR/PSJ.	N°/DPTO./INT.	DISTRITO	URBANIZACIÓN
<u>Sector 2 Grupo 7 Mz. 5. Cte. 5.</u>	<u>U.E.S.</u>		
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO
<u>LIMA</u>	<u>LIMA</u>	<u>robleo1108@gmail.com</u>	<u>992410238</u>

III. INFORMACIÓN SOLICITADA: COPIA SIMPLE

Todo lo REFERENTE a PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE NUESTRO DISTRITO; COMO EN: Socio-económico, educación, inserción laboral, Total INSCRITOS EN OMDDEF. y lo REFERENTE EN EL ANEXO-09.

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN:
OMDDEF Y RECURSOS HUMANOS

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marcar con una "X")

COPIA SIMPLE	<input checked="" type="checkbox"/>	DISQUETE	<input type="checkbox"/>	CD	<input type="checkbox"/>	CORREO ELECTRÓNICO	<input type="checkbox"/>	OTRO	<input type="checkbox"/>
--------------	-------------------------------------	----------	--------------------------	----	--------------------------	--------------------	--------------------------	------	--------------------------

APELLIDOS Y NOMBRES	FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN
<u>BARTOLOME RODRIGUEZ ROGER D.</u>	 06 JUN 2019
FIRMA 	

OBSERVACIONES:

EXPEDIENTE
 Fls: 03 Hr: 3:09 Firma: [Signature]

NOTA: PRESENTAR EN ORIGINAL Y COPIA

1.70 x copia simple

Dr. Leonardo

16/2019

Gmail - Formulario de Acceso a la Información Pública



Rogger Alejandro Bartolome Rodriguez <robleo1108@gmail.com>

Formulario de Acceso a la Información Pública Ley 27806

Municipalidad de Villa El Salvador <accesoinformacionpublica@munives.gob.pe>

Responder a: robleo1108@gmail.com

6 de junio de 2019, 10:26

Para: accesoinformacionpublica@munives.gob.pe, robleo1108@gmail.com

Nombre: ROGGER BARTOLOME RODRIGUEZ

DNI: 31679181

Avenida: JR. CAJAMARCA

Departament: Sector 2. GRUPO 7. Mz f. lote 5.

Urbanización:

Distrito: V.E.S

AA.HH.:

Provincia: LIMA

Departamento: LIMA

Email: robleo1108@gmail.com

Teléfono: 992410238 (01-4933218)

Dependencia: OMADEP Y RECURSOS HUMANOS.

Copia: SIMPLE

CD/DVD:

Email:

CD/DVD:

Otro:

INFORMACION SOLICITADA: Sr. Sub Gerente: BENEDICTO BAUTISTA CHILINGANO. Saludarle cordialmente y recorro ante Ud. Encarecidamente para solicitar información con referente a las personas con discapacidad de nuestro distrito. ya que vengo investigando la discapacidad como tema principal. Para una elaboración de tesis (Eficacia en el ámbito laboral de ley general de personas con discapacidad Ley 29973 y su reglamentación, en la Municipalidad Distrital de Villa el Salvador año 2018). por lo cual agradezco derivar al área correspondiente, mi solicitud. De ante mano agradezco por atender mi solicitud y mis estimas correspondientes a ud.


31679181

RECIBO DE CAJA N° 00055168 - 2019

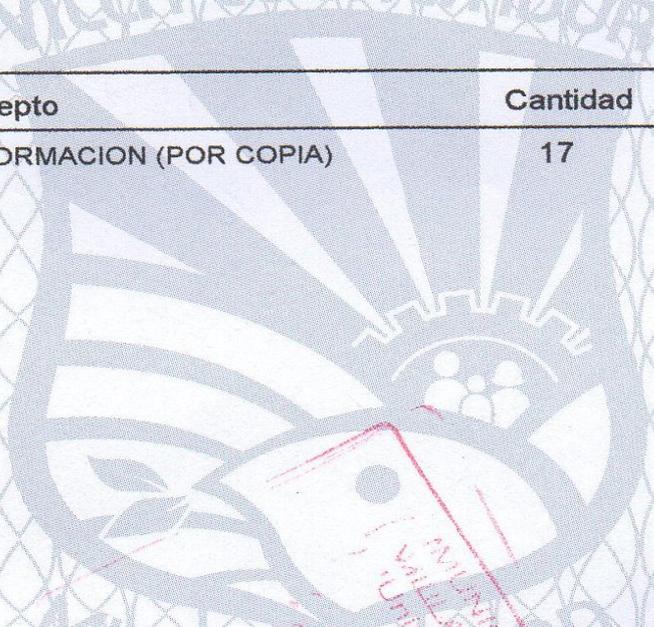
395728

BARTOLOME RODRIGUEZ ROGGER ALEJANDRO

SECTOR 02 GRUPO 07 MZ. F LT. 05 SECTOR 02

VILLA EL SALVADOR

Concepto	Cantidad	Total
ACCESO A INFORMACION (POR COPIA)	17	1.70



24 JUN 2019
MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
Unidad de Tránsito

EFFECTIVO

1.70

42 - MARISOL GARIBAY AREVALO

24/06/2019 11:02:09

Cod. Validacion : ZYjIHKQgdgMOJe]8PHHI



ADMINISTRADO



CENTRAL TELEFONICA 319-2530
TELEFAX: 287-1071
www.munives.gob.pe

“ Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad ”

Villa El Salvador, 19 de Junio del 2019

CARTA N°1197-2019-UADYAC-SG/MVES

Señor

ROGGER ALEJANDRO BARTOLOME RODRIGUEZ

Sector 2, Grupo 7, Mz. F, Lt. 5 - Villa el Salvador

Referencia: Expediente N°9367(06-06-2019)

De mi mayor consideración:

En atención al documento de la referencia, habiendo acogido su solicitud al amparo de la ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual produzca o posea la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, cumplimos con entregar:

- Copia simple de la relación de personas con discapacidad registradas en la OMAPED de Villa el Salvador, así como relación de beneficiarios del programa pensión no contributiva. (17 folios)

Copia que demanda el pago de S/1.70 (un sol con setenta céntimos), por la reproducción de lo solicitado, conforme a lo establecido en el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA), aprobado mediante Ordenanza N°310-MVES.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
OFICINA DE SECRETARÍA CENTRAL
Abog. Elvis Leonardo Rojas Sevilla
SUB GERENTE DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO CENTRAL (E)

CARGO DE RECEPCIÓN			
DATOS DE RECEPCIÓN:			
Nombres y Apellidos:		Doc. De Identidad:	
Vínculo con el Titular:		Fecha de Notificación:	
Firma del Receptor:			

“Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz”
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia

2019



SOLICITO: ESTADÍSTICAS 2018

DE ACUERDO A LA LEY DE TRANSPARENCIA

Señor Presidente del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad -

CONADIS

Yo ROGGER ALEJANDRO BARTOLOME RODRIGUEZ, identificado

con DNI N° 31679181, domiciliado en SECTOR 2 GRUPO 7 - MZ. F.

LOTES. departamento LIMB,

provincia LIMB, distrito V.E.S., edad 41 años.

Teléfono fijo / celular 4933218 - 992410238

Tipo de discapacidad _____

Correo electrónico Roble07108@gmail.com.

Me presento ante usted y expongo:

SR. PRESIDENTE, PARA AGRADECER POR ATENDER MIS SOLICITUDES
DEL EXP- 2019-001-E3529 Y ESPECIFICAR LA INFORMACION
QUE REQUIERO ES CUMPLIMIENTO DEL PORCENTAJE LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD DE VILLOEL SOLIDADOR DE ACUERDO A LA LEY
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (LEY N. 29973), INFORMACION
QUE USARÉ PARA UN TRABAJO DE TESIS MEDIANTE ORDINAMENTE
DE HD. Y DE ANTE TODO AGRADECIENDO POR ATENDER MI SOLICITUD.

Por lo expuesto ruego a usted proceder a lo solicitado.

Documentos Anexos:

Firma del solicitante

DNI N° 31679181

Lima, 25 de ABRIL del 2019





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

Lima, 09 de mayo de 2019.

CARTA N° 28-2019-CONADIS/FRAIP

Señor:

ROGER ALEJANDRO BARTALOME RODRIGUEZ

Sector 2. Grupo 7. Mz. F, Lote 05

Villa El Salvador

Lima

Presente.-

Asunto : Respuesta a solicitud de Acceso a la información pública

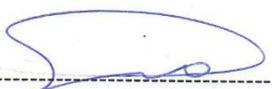
Referencia : Memorando N°104-2019-CONADIS/DFS
Exp.2019-001-E003529

De nuestra Consideración

Me dirijo a usted con la finalidad de dar respuesta a la información solicitada, a través del expediente en referencia, en el plazo establecido por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado a través del Decreto Supremo N°043-2003-PCM, modificada por el Decreto Legislativo N° 1353, Ley que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la misma que ha sido entregada por la Dirección de Fiscalización y Sanciones, mediante la el Memorando N°104-2019-CONADIS/DFS, de fecha 08 de mayo de 2019, que se adjunta al presente.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



**Abog. Eduardo Ulises Arroyo
Villacorta**

**Responsable de entregar la
Información de Acceso Público
del CONADIS**



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para
la Integración de la
Persona con Discapacidad
CONADIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

MEMORANDO N° 104-2019-CONADIS/DFS

PARA : Abog. EDUARDO ULISES ARROYO VILLACORTA
Responsable de entregar la información de Acceso Público del CONADIS

ASUNTO : Solicitud de acceso a la información pública

REFERENCIA : Memorando N° 34-2019-CONADIS/FRAIP
Expediente N° 2019-001-E003529

FECHA : Lima, 08 de mayo de 2019

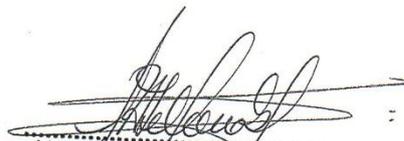
Arroyo
09/05/2019
A.Y. 40
R.S.

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual el señor Rogger Alejandro Bartolomé Rodríguez, solicita al amparo de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, el cumplimiento del porcentaje laboral en la Municipalidad de Villa el Salvador de acuerdo a la Ley de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973).

Al respecto, con relación al pedido, se le comunica que no se cuenta con la información solicitada, pese a que la Dirección de Fiscalización y Sanciones solicitó esta información (cuota de empleo de personas con discapacidad) a las 43 municipalidades distritales de Lima Metropolitana mediante Oficio Múltiple N°5-2018-CONADIS/DFS (adjunto copia), no habiendo remitido dicha información la Municipalidad de Villa El Salvador. Sin embargo, esta Dirección, tiene programado continuar en el presente año con la labor de fiscalización respecto al cumplimiento de la cuota de empleo en las instituciones públicas.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


Abg. Helaine E. Arellano Gómez
Directora II de la Dirección de
Fiscalización y Sanciones
Consejo Nacional para la Integración
de la Persona con Discapacidad



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 14 MAYO 2018

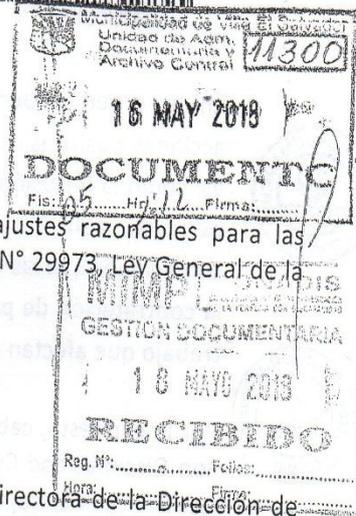
OFICIO MÚLTIPLE N° 5 -2018-CONADIS/DFS

Macro Post CONADIS V SEDE PRINCIPAL
DOCUMENTOS/LOCAL 24 HORAS/NORMAL 846 - 33312 - 68
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL AV. REVOLUCION S/N 5-2018-CONADIS/DFS-
LIMA - LIMA - VILLA EL SALVADOR



14/05/2018
14/05/2018

Señor
GUIDO IÑIGO PERALTA
Alcalde
Municipalidad Distrital de Villa el Salvador
Av. Revolución S/N
Villa el Salvador.-



Asunto : Supervisión de cuota de empleo y ajustes razonables para las Personas con Discapacidad, según Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mi calidad de Directora de la Dirección de Fiscalización y Sanciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – Conadis, con la finalidad de expresarle lo siguiente:

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - Conadis es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera¹.

En ese sentido, el Conadis tiene especial interés en fortalecer las acciones en conjunto con las instituciones públicas y privadas, comprometidas en brindar los servicios adecuados para la integración, atención y promoción de la persona con discapacidad.

En ese contexto, la Dirección de Fiscalización y Sanciones, es el órgano responsable del proceso de fiscalización y sanción, encargada de efectuar el seguimiento, monitoreo y evaluación del avance en la implementación de las disposiciones legales comprendidas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; por la cual, en el marco de nuestras competencias se ha iniciado para el presente año la supervisión del cumplimiento de:

¹ Ley 29973 - Ley General para la Integración de la Persona con Discapacidad
Artículo 63. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la
Integración de la Persona
con Discapacidad

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- a) La cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público (5 % de la totalidad de todo su personal) conforme se establece en el Artículo 49.²
- b) Ajustes razonables para personas con discapacidad conforme se establece en el Artículo 50³.

En ese orden, es pertinente señalar que la cuota de empleo y ajustes razonables, son acciones positivas que permiten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la inclusión social y económica lo cual permitirá efectivizar el derecho de las personas con discapacidad a vivir en forma independiente y en igualdad de condiciones que las demás personas. Así mismo, la cuota de empleo permite promover la contratación de personas con discapacidad eliminando así las barreras de acceso al trabajo que afectan a dicho sector de nuestra población.



Por lo expuesto, cabe indicar que, el Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad-Conadis, tiene como función requerir información sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno⁴.

Siendo así, solicitamos que, en el plazo de diez (10) días hábiles a partir de recepcionada la presente, nos remita la información siguiente:

- 1- Cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad a la fecha conforme al artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad para cuyo fin solicitamos el llenado de los formatos 01 y 02, los mismos que se adjuntan a la presente; así mismo, adjuntar copia simple de los certificados de discapacidad de las personas con discapacidad que vienen laborando para su representada.
- 2- Acciones implementadas por su representada referente a los ajustes razonables para trabajadores con discapacidad conforme lo establece el artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (Formato N° 03).

² Artículo 49.-Cuota de empleo.-Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

³ Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

"50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (...) 50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo".

⁴ Numeral k) del artículo N° 64 de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con Discapacidad.



PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 3- Acciones dirigidas a dar cumplimiento a la cuota de empleo de la persona con discapacidad en su dependencia, sólo en el caso de no contar con el 5 % de trabajadores con discapacidad (Formato N° 04).

Ante lo expuesto, presentamos ante su despacho a la abogada Nelly Verónica Tenorio Calderón, Sub Directora de Fiscalización de la Dirección de Fiscalización y Sanciones, teléfono 630-5170, anexo 138 o al correo ntenorio@conadisperu.gob.pe, a fin de absolver las consultas que crean pertinentes.



Sin otro particular, me despido de usted no sin antes reafirmar el compromiso para continuar trabajando en beneficio de la persona con discapacidad.

Atentamente,

CONADIS CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Abog. Helaine E. Arellano Gómez
Directora de la Dirección de Fiscalización y Sanciones



Av. Revolución sin Sector 2 Gpo. 15
Telf: 493-0140 - Telefax: 493-0885
Lima 42

SOLICITUD ÚNICA

SEÑOR ALCALDE DEL CONCEJO DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR

YO: ROGER ALEJANDRO BARTOLOME RODRIGUEZ

Natural de: Identificado con: D.N.I. 31679181

Domiciliado en: SECTOR 2 GRUPO 7 MZ E LTES. VRS

Teléfono: 992 470230 - 4933218 E-Mail: robco1108@gmail.com

Ante Ud. con el respeto me presento y expongo:

QUE EN CUMPLIMIENTO CON LAS ORDENANZAS MUNICIPALES Y LOS DISPOS LEGALES VIGENTES, SOLICITO A USTED SE SIRVA ORDENAR A QUIEN CORRESPONDA OTORGUE O AUTORICE:

DISTRIBUCIÓN GRATUITA

- 1.- Cambio de titular en el Autovaluo por transferencia ESTIMADO SR. ALCALDE
- 2.- Incorporación de Nombre al sistema Predial SOLICITO INCORPORARME
- 3.- Modificación de valor ASNA ENTREVISTA CON LA PERSONA
- 4.- Descargo de Notificación Preventiva ENCARGADO(A) DE RR.HH. POR UN IMPSO DE 10 A 15 MINUTOS.
- 5.- Espectáculos Públicos no deportivos TEMA A TRATAR: INCORPORACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- 6.- Exoneración por ser jubilados EN EL AMBITO LABORAL
- 7.- Inspección Ocular DE LA LEY 29973, ESTUDIO QUE
- 8.- Independización VENGO REALIZANDO PARA UNA TESIS
- 9.- Constancia de DE INVESTIGACION AÑO 2018.
- 10.- Reclamación de Multa
- 11.- Denuncias DE DANTEANDO MIS DERECHOS Y
- 12.- Otros M. ESTIMA A UD.

Coloque el número correspondiente en el recuadro 12

Adjunto COPIA DNI
COPIA CARNET UNIVERSITARIO

POR LO TANTO

Solicito a Usted Sr. Alcalde acceda a mi petición por ser de justicia.

Villa El Salvador 15 de Julio - 2019 del

FIRMA DEL INTERESADO
REPRESENTANTE



DOCUMENTO
Fis. 03 H. 16:35 Firma [Signature]



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Villa El Salvador, 14 de Agosto del 2019

CARTA N° 714- 2019-UGRH-OGA/MVES

Señor:

ROGGER ALEJANDRO BARTOLOME RODRIGUEZ

Sector 02, Grupo 07, Manzana F, Lote 05

Distrito de la Villa El Salvador

Presente.-

ASUNTO: RESPUESTA DOCUMENTO N°17486-2019

De nuestra consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, en atención al documento de la referencia, en la cual su persona solicita tratar sobre la incorporación de Personal con discapacidad en el ámbito laboral bajo la Ley N° 29973, respecto del estudio de investigación de la tesis que viene realizando.

En tal sentido, se requiere que adjunte la carta de la Universidad de presentación como estudiante de la carrera de Derecho y Ciencias Políticas y que señale que viene realizando tesis sobre incorporación de Personal con discapacidad en el ámbito laboral bajo la Ley N° 29973.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para manifestarle nuestra consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
Oficina General de Administración
Abog. Charlin C. Iparraguirre Ipénza
SUB GERENTE
UNIDAD DE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS

T.D.

CARTA 729

	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Texto Único Ordenado de la Ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N°043-2003-PCM)	N° DE REGISTRO

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN: Secretario General

SR. SUB GERENTE.

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZON SOCIAL BARTOLOME RODRIGUEZ ROGGER. DIEGONDR0		DOCUMENTO DE IDENTIDAD D.N.I./L.M./C.E./OTRO 31679181	
DOMICILIO			
AV/CALLE/JR/PSJ. Sector 2 grupo 7. mzf. 19e 05	N° DPTO./INT. VES	DISTRITO VES	URBANIZACIÓN AA.HH
PROVINCIA Lima	DEPARTAMENTO LIMA	CORREO ELECTRÓNICO robleo7108@gmail.com	TELÉFONO 992410238

III. INFORMACION SOLICITADA:

LA CANTIDAD DE PERSONAS QUE LABORAN Y QUE TIPOS DE CONTRATOS TIENEN AÑO 2018

CUANTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD LABORAN EN LO MUNICIPALIDAD, QUE TIPO DE CONTRATO TIENEN AÑO 2018

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACION:

RECURSOS HUMANOS.

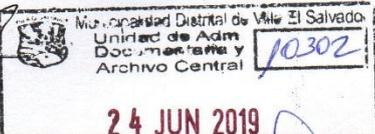
V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACION (marcar con una "X")

COPIA SIMPLE	<input checked="" type="checkbox"/>	DISQUETE	<input type="checkbox"/>	CD	<input type="checkbox"/>	CORREO ELECTRÓNICO	<input type="checkbox"/>	OTRO	<input type="checkbox"/>
--------------	-------------------------------------	----------	--------------------------	----	--------------------------	--------------------	--------------------------	------	--------------------------

APELLIDOS Y NOMBRES

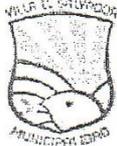
BARTOLOME RODRIGUEZ. ROGGER. DIEGONDR0


 FIRMA


 10302
 24 JUN 2019

"FORMULARIO DE DISTRIBUCION GRATUITA" NOTA

EXPEDIENTE
Fis: H: 12:28 Firm:



SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
 (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM)

N° DE REGISTRO

Municipalidad Distrital de Villa El Salvador
 Unidad de Adm. Documentaria y Archivo Central

11012

I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACION: Secretario General

Sr. Sub Gerente

08 JUL 2019

EXPEDIENTE

II. DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES / RAZON SOCIAL
 BARTOLOME RODRIGUEZ
 ROGER ALEJANDRO

DOCUMENTO DE IDENTIDAD
 D.N.I./L.M./C.E./OTRO
 31679181

DOMICILIO

AV/CALLE/JR/PSJ.	N°DPTO./INT.	DISTRITO	URBANIZACION	AA.HH
Seccion 2 Grupo	7- m. p. 2	Te. S.		
PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	
Lima	Lima			

III. INFORMACIÓN SOLICITADA:

SOLICITO INFORMACIÓN DE LA CANTIDAD DE PERSONAL QUE LABORÓ EN EL AÑO 2018 BAJO EL REGIMEN LABORAL Del Dec. Leg. N° 276, 278, 1057-CNS y la Ley 30057

IV. DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACION:

RR. HH

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marcar con una "X")

COPIA SIMPLE	<input checked="" type="checkbox"/>	DISQUETE	<input type="checkbox"/>	CD	<input type="checkbox"/>	CORREO ELECTRONICO	<input type="checkbox"/>	OTRO	<input type="checkbox"/>
--------------	-------------------------------------	----------	--------------------------	----	--------------------------	--------------------	--------------------------	------	--------------------------

APELLIDOS Y NOMBRES

BARTOLOME RODRIGUEZ - ROGER ALEJANDRO

FIRMA



CENTRAL TELEFONICA 319-2530
TELEFAX: 287-1071
www.munives.gob.pe

“ Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad ”

Villa El Salvador, 27 de Junio del 2019

CARTA N°729-2019-UADYAC-SG/MVES

Señor

ROGGER ALEJANDRO BARTOLOME RODRIGUEZ

Sector 2, Grupo 7, Mz. F, Lt. 05 - Villa el Salvador

Referencia: Expediente N°10302(24-06-2019)

De mi mayor consideración:

En atención al documento de la referencia, habiendo acogido su solicitud al amparo de la ley N°27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual produzca o posea la Municipalidad Distrital de Villa El Salvador, cumplimos con informar:

- Que mediante Memorando N°586-2019-UGRH-OGA/MVES cursado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos informa referente a lo solicitado que, lo solicitado se encuentra publicado en el portal web, en el link: <http://munives.gob.pe/WebSite/transparencia.html> , en donde podrá encontrar la relación de personal sujeto al régimen laboral del Dec. Leg. N°276, 728, 1057 - CAS, y la ley 30057 conforme el siguiente detalle: régimen laboral, cargo, dependencia y/o Oficina, remuneraciones, entre otros datos. (se adjunta pantallazo del portal de transparencia - sección: información de personal).
- La segunda solicitud de cuantas personas con discapacidad laboraron en el 2018 en la Municipalidad de Villa el Salvador, es como se detalla en el siguiente cuadro:

REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
D.LEG. 276	2
D.LEG. 1057	8
TOTAL	10

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR
OFICINA DE SECRETARÍA CENTRAL
[Firma]
SR. BENEDICTO BAUTISTA CHILINGANO
SUB GERENTE DE LA UNIDAD DE
ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO CENTRAL

CARGO DE RECEPCIÓN			
DATOS DE RECEPCIÓN:			
Nombres y Apellidos:		Doc. De Identidad:	
Vínculo con el Titular:		Fecha de Notificación:	
Firma del Receptor:			

“Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz”
PROCLAMADA POR LAS NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia

Browser tabs: TDIE, SUNAT - Menú SOL, TDIE, AFFnet, SOLICITO MODIFI, 200 Correcciones p, Municipalidad de

www.munives.gob.pe/transparencia

Aplicaciones: hola-jberna@mun..., Superintendencia d..., SUNAT - Menú SOL, AFFnet, Convertir PDF a Wo..., Descargar Videos d..., Conectores de Pán..., BANCA POR INTER..., TDIE

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR

CONTACTO QUIENES SOMOS MARA WEB Portal de Transparencia

ALCALDE MUNICIPALIDAD DISTRITO SERVICIOS PARTICIPACIÓN OBRAS INFOBRAS CATASTRO GESTIÓN SERVICIOS EN LÍNEA

Municipalidad Distrital de Villa El Salvador (MUNIVES)

Responsable del Portal de Transparencia: Oscar Wilfredo Palacios Tolentino
Nombramiento: RESOL. DE ALC. NUMERO 109-2019-ALC/MVES

Responsable de acceso a la información: Benedito Bautista Chilingano
Nombramiento: RESOL. DE ALC. NUMERO 083-2019-ALC/MVES

PDF thumbnails: CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_ALT_TRA_2018..., CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_MOD_TRA_20...

07:59 p.m. 26/06/2019

Browser tabs: TDIE, SUNAT - Menú SOL, TDIE, AFFnet, SOLICITO MODIFI, 200 Correcciones p, Municipalidad de

www.munives.gob.pe/transparencia

Aplicaciones: hola-jberna@mun..., Superintendencia d..., SUNAT - Menú SOL, AFFnet, Convertir PDF a Wo..., Descargar Videos d..., Conectores de Pán..., BANCA POR INTER..., TDIE

ALCALDE MUNICIPALIDAD DISTRITO SERVICIOS PARTICIPACIÓN OBRAS INFOBRAS CATASTRO GESTIÓN SERVICIOS EN LÍNEA

INFORMACION DE PERSONAL

Aquí se publica la relación del personal contratado bajo cualquier modalidad.

Historico Círculo de términos Información adicional

Año: Seleccione año
Mes: Seleccione Mes
Nombre:
DNI:
Regimen Laboral: Seleccione Tipo

Buscar Personal

PDF thumbnails: CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_ALT_TRA_2018..., CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_BAJ_TRA_2018..., CIR_MOD_TRA_20...

07:59 p.m. 26/06/2019

FORMULARIO DE SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

SELLO DE RECEPCIÓN
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
Unidad de Trámite Documentario y Archivo

08 JUL. 2019

RECIBIDO

Hoja de Ruta: 78130 Hora: 3:44
Folios(anexos): 1 Firma: /

I. RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN PÚBLICA

II. DATOS DEL SOLICITANTE*

Persona Natural:

Nombres y apellidos:

ROGGER BARTOLOME RODRIGUEZ

DNI: 31679181

Pasaporte o carné de extranjería:

Dirección: SECTOR 2 CAMPO 7 MZ.F. 1TE.5

Teléfono: 992410238 Correo: robleo1108@gmail.com

Persona Jurídica:

Razón social o denominación social:

RUC:

Nombres y apellidos del representante legal:

Dirección:

Teléfono: Correo:

III. INFORMACIÓN SOLICITADA* (Expresión clara, concreta y precisa de su pedido)

SOLICITO INFORMACION DEL PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA LEY 29973. AÑO 2018. INSPECCION REALIZADA POR LA SUB INTENDENCIA DE DISTRIBUCION INSPECTIVA

Se exceptúa la información considerada como secreta, reservada y confidencial, en virtud a lo establecido en los artículos 15°, 16° y 17° del TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

IV. POSEEDOR DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Referencial)

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA EL SALVADOR

V. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA*

COPIA SIMPLE (Costo según el TUPA)

CORREO ELECTRÓNICO (Gratis)

MEDIO MAGNÉTICO (Costo según el TUPA)

OTRO MEDIO (Gratis)

VI. FIRMA / IMPRESIÓN DACTILAR DEL SOLICITANTE

Firma:

Impresión dactilar:

OBSERVACIONES (Espacio a ser llenado por Mesa de Partes, de corresponder)

Cuenta con un plazo de dos (02) días hábiles a fin que pueda subsanar la (s) observación (es) formulada (s).

DATOS RELEVANTES

- Llenar la solicitud en los campos indicados en forma correcta, precisa y con letra legible.
- (*) Información obligatoria para procesar la solicitud, caso contrario su solicitud será observada o denegada.
- Recoger la respuesta de la solicitud ante el responsable de entregar la información pública, portando el recibo por el pago del costo de reproducción.
- La información estará disponible para su recojo por el lapso de treinta (30) días calendario, luego del cual se procederá con el archivo, no dando lugar a reclamo alguno.

10 días hábiles