



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

**Presentada por
PINTO RODRIGO, SONIA**

Lima- Perú

2016

DEDICATORIA

A todas las personas con discapacidad, incluyendo a las que laboran y que reciben un trato menos favorable en el goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.

ÍNDICE

I. EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema.....	8
1.2. Planteamiento del problema (descripción y formulación).....	9
1.3. Objetivos	111
1.4. Justificación e importancia de la investigación	111
1.5. Alcances y limitaciones de la investigación.	122
1.6. Definición de las variables.....	122

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías generales relacionadas con el tema	144
2.2. Bases teóricas desarrolladas con el tema	155

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y enfoque de la investigación	49
3.2. Diseño y método de la investigación	49
3.3. Estrategia de prueba de hipótesis	500
3.4. Variables e indicadores	511
3.5. Universo.....	522
3.6. Muestra	522
3.7. Técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos	533

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis	528
4.2. Análisis e interpretación	61
4.3. Discusión	63

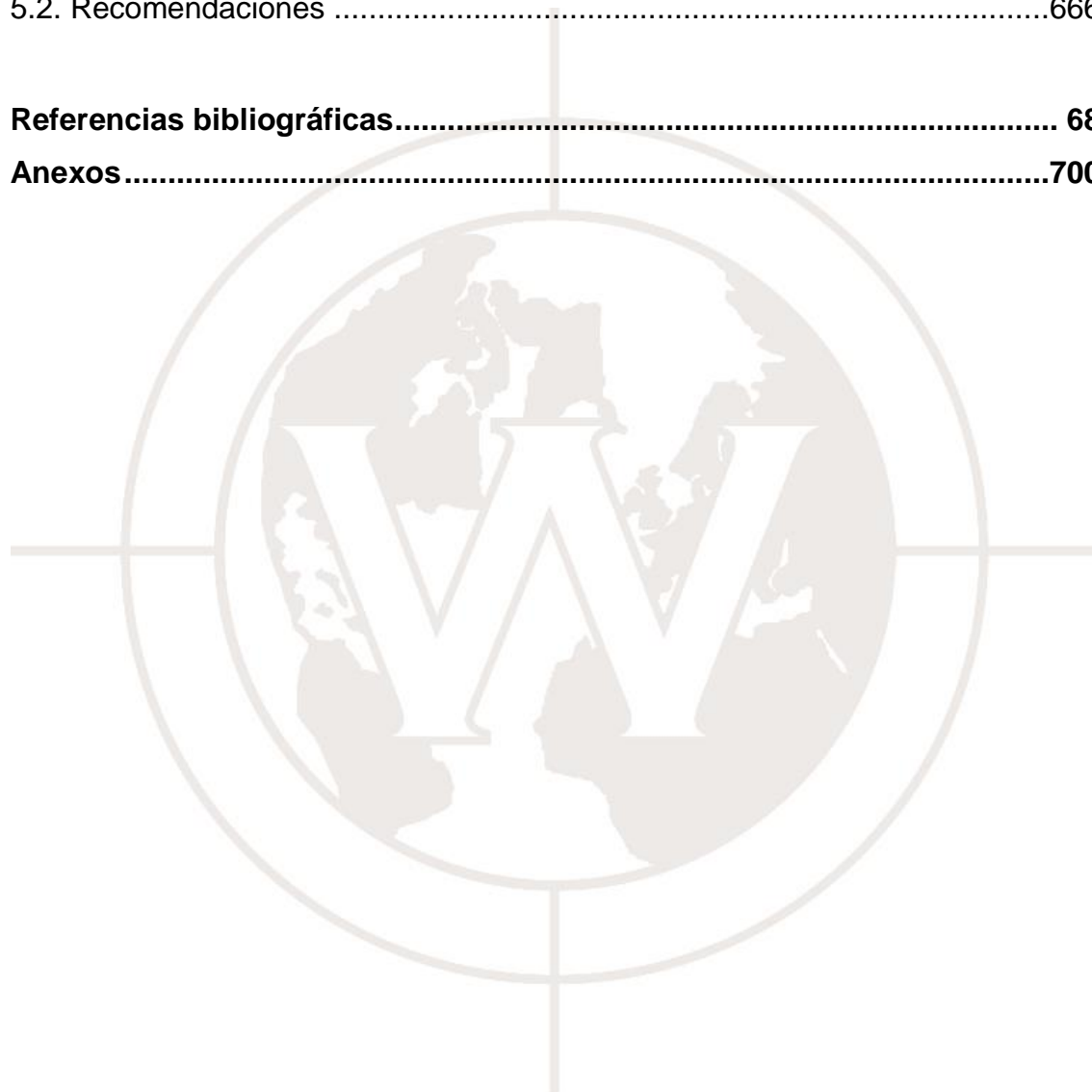
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones 65

5.2. Recomendaciones666

Referencias bibliográficas..... 68

Anexos.....700



RESUMEN

Existe una importante problemática que se debe tomar en cuenta, y es que los derechos de los trabajadores son unos de los más fáciles de incumplir, de vulnerar por nuestra sociedad peruana, y más precisamente por las autoridades y los jefes inmediatos de las instituciones públicas y privadas. En nuestro caso, es materia de estudio un gobierno local, es decir, una municipalidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad insta a los países a adoptar las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico y a otros servicios abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

En el Perú, el 24 de diciembre del año 2012 se aprobó la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que contiene el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad.

Toda entidad pública y privada tiene, por tanto, la obligación de asegurar que las personas con movilidad reducida, disminuciones sensoriales, intelectuales o mentales que han sufrido de discriminación y exclusión social tengan la adecuación progresiva de las edificaciones y del entorno urbano para poder movilizarse apropiadamente, con mejores oportunidades de las ya existentes.

Palabras clave: discapacidad, trabajador, discriminación, políticas públicas, accesibilidad, ajustes razonables.

ABSTRACT

There is an important issue, which must be taken into account and that the rights of workers are one of the easiest to break, to violate our Peruvian society and more precisely by the authorities and the immediate heads of public institutions and private, in our case it is studied local government, ie a municipality.

The Convention on the Rights of Persons with Disabilities urges countries to take measures to ensure access for persons with disabilities on an equal basis with others, to the physical environment as well as other open to the public services or use public, both in urban and rural areas.

In Peru, on 24 December 2012, Law No. 29973, General Law of Persons with Disabilities, which contains the legal framework for the promotion, protection and realization, equal, rights was adopted people with disabilities.

All public and private entity thus has the obligation to ensure that persons with reduced mobility decreases sensory, intellectual and / or mental disabilities who have suffered from discrimination and social exclusion, have the progressive alignment of the buildings and the urban environment to properly mobilized and have better opportunities existing.

Keywords: disabled workers, discrimination, public policy, accessibility, reasonable accommodation.

INTRODUCCIÓN

Al hacer un estudio de un universo de personas con discapacidad que laboran en las municipalidades de Lima, en el Perú, se detectaron deficiencias en el respeto y el cumplimiento de las normas que protegen a la persona con discapacidad.

Se ha podido constatar que no se denuncia por inseguridad y por temor de las represalias de su empleador o del jefe inmediato, así como de sufrir maltrato verbal y psicológico y, peor aun, de quedarse sin empleo, porque, como se sabe, la legislación peruana no asegura la protección y la estabilidad laboral.

Consideramos que la protección que se le da al trabajador es aún deficiente. Se ha tomado en cuenta una población de 60 personas que tienen discapacidad y que laboran en diferentes municipalidades de los distritos de Lima, Perú, durante el periodo de enero a diciembre del año 2015, con el objetivo de determinar si se aplica la vigente Ley General de la Persona con discapacidad, y, de no ser así, evidenciar su impacto.

Es nuestro deber, como ciudadanos respetuosos de la diversidad con respecto a ellos, dejar de mirarlos con lástima, como impedidos, minusválidos o incapaces, antes bien con respeto, porque, a pesar de presentar alguna limitación física, sensorial, mental o intelectual, nos dan una lección de vida al querer lograr el éxito y la superación. Aceptemos ello y tengamos presente que discapacidad no es incapacidad.

I. EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema

En el mundo existen diferentes maneras de tratar la situación de la discapacidad. Especialmente en los países en vías de desarrollo se destaca la importancia de la inclusión social.

En la Declaración de Derechos de las Personas con Discapacidad, de Naciones Unidas, se utilizó por primera vez el término *impedido* para referirse a “toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.

Finalmente, se reservó el término *minusvalía* para referirse a la “incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada, en cuanto se ve limitada o impedida en el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales”. Esta definición de minusvalía se otorgaba desde un “modelo médico”, en el que la discapacidad se ve como un problema o defecto inherente a la persona, causado por una enfermedad o problema de salud.

Hoy en día el término que se usa es *persona con discapacidad*, y se pretende construir un orden social y económico más equitativo, eficiente y solidario en que nadie se vea excluido.

Cuán a menudo nos hemos preguntado: “¿Por qué existen altas tasas de desempleo y pobreza en el Perú?”. Una de las respuestas podría ser “porque no estamos aceptando la diversidad humana”.

La discapacidad no siempre menoscaba el potencial de una persona, y no le impide desenvolverse en un ambiente de trabajo; sin embargo, aún no estamos completamente preparados como país para permitir que personas como ellas puedan desarrollarse en un ambiente laboral sano y sin discriminación de ningún tipo.

1.2. Planteamiento del problema (descripción y formulación)

1.2.1. Descripción del problema

A pesar de los avances de la ciencia y la tecnología, en el Perú aún existen deficiencias en los servicios que brindamos. Es así como personas con discapacidad física, intelectual y motora todavía tienen serios inconvenientes para acceder a su lugar de trabajo, pero cuando se trata de exigir el cumplimiento de las tareas, los jefes inmediatos parecen no tomar en cuenta las limitaciones originadas a consecuencia de la falta del cumplimiento de los ajustes razonables para ellos, así como de las necesarias adecuaciones urbanísticas y arquitectónicas.

Es así como personas de escasos recursos económicos, que generalmente viven de un salario no muy por encima del mínimo vital, se ven obligadas a sufrir maltrato en su centro laboral, a veces por desconocimiento, otras por considerar su única opción para salir de la pobreza y dejar de ser carga para sus familiares.

Una tarea, entendemos, no muy fácil es la de lograr la inclusión plena en la sociedad, que involucra a los diferentes actores. Por ello, el doctor De Lorenzo García¹ expresó lo siguiente: “La experiencia de tantos años de trabajo

¹ De Lorenzo García, Rafael (2003). El futuro de las personas con discapacidad en el mundo. Desarrollo Humano y Discapacidad. Informe al Club de Roma. Fundación ONCE para

por la integración y la igualdad nos ha demostrado que conseguir la dignidad plena de las personas con cualquier tipo de discapacidad es una labor realmente ardua, y, a veces, tan compleja que puede parecer inalcanzable. Pero cuando las personas con discapacidad asumen su cruda realidad y, conscientes de sus limitaciones, deciden poner todo su empeño en superarlas, se evidencia que el espíritu de superación es casi siempre más fuerte que las dificultades. Cuando las familias y los movimientos asociativos deciden actuar de manera unida y proactiva, la voz de las personas con discapacidad se escucha fuerte y clara, su presencia se percibe socialmente de forma nítida”.

Tarea que desarrollamos en conjunto desde el Gobierno, creando políticas públicas, normas de adecuación progresiva de protección de derechos, con lo que se puede lograr una disminución considerable de desventajas, porque cuando la sociedad y cada uno de nosotros asumimos nuestra responsabilidad desde un planteamiento ético, humano y solidario, la sociedad se transforma en una digna, que reconoce y respeta a todos sus miembros, con sus características personales, su individualidad y su humanidad.

1.2.2. Formulación del problema

Problema principal

¿En qué medida los derechos de las personas con discapacidad que laboran en las municipalidades de Lima han sido vulnerados al sufrir de discriminación?

Problemas secundarios

1. ¿De qué manera se pueden afectar los derechos de las personas con discapacidad en las municipalidades?
2. ¿Por qué las personas con discapacidad no se atreven a denunciar la discriminación sufrida en su centro de trabajo?

la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad, Ediciones El Lumbral, 306 páginas.

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral.

Objetivos específicos

1. Indagar el modo en que se han vulnerado los derechos de trabajador a las personas con discapacidad.
2. Establecer las razones por las cuales no se ha denunciado a los funcionarios públicos por los delitos de discriminación.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La justificación es legal, porque es importante tomar una muestra de la cantidad de personas con discapacidad que en el Perú han sufrido a causa de discriminación, violándose de esta manera uno de los derechos humanos y constitucionales más fundamentales. Asimismo, es importante determinar de qué manera se pueden afectar los derechos de los trabajadores con discapacidad, es por ello que se analizará lo vulnerado en el marco legal que corresponde.

En cuanto a la importancia social, es necesario establecer que los cargos que se dan dentro de las instituciones públicas y privadas requieren también de una alta dosis de buen proceder, a fin de que la imagen social no se vea deteriorada.

Respecto a la justificación institucional, se debe impulsar el fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas, para que el Estado sea cada vez mejor; en ese sentido, dichas instituciones se ven afectadas en la medida en que sus funcionarios hacen un incorrecto uso de su investidura y su poder.

Respecto al aspecto ético, el correcto desenvolvimiento de los funcionarios públicos es un ejemplo para la población, y eso le da la confianza y la seguridad de estar en un país en progreso.

Finalmente, tiene una importancia económica, porque el trabajador necesita obtener una remuneración laborando en un ambiente de paz para poder sustentarse y tener una vida digna.

1.5. Alcances y limitaciones de la investigación

En cuanto a los alcances de la investigación, esta se va a llevar a cabo en los distritos de la ciudad de Lima, tomando como referencia cuatro municipalidades escogidas aleatoriamente: San Isidro, Lince, Breña y Lima Metropolitana. El periodo comprendido es el año 2015.

Las limitaciones para llevar a cabo el presente trabajo son el tiempo y el ojo supervisor del jefe inmediato. El tiempo, pues se debe distribuir sabiamente para no perjudicar ningún desempeño; y el ojo supervisor del jefe inmediato, al realizar encuestas o entrevistas a los trabajadores de las municipalidades de Lima.

1.6 Definición de las variables

En la definición de variables se tiene en primer término la variable independiente, que son los derechos de las personas con discapacidad que laboran. Como variable dependiente está la afectación de los derechos laborales a través de la discriminación y el maltrato en el trabajo.

Desagregando la variable independiente, tendremos la no aplicación de las normas que protegen a las personas con discapacidad en materia laboral en las municipalidades de Lima Metropolitana. El desagregado de la variable dependiente es la afectación personal que se hace a los trabajadores al discriminarlos y ponerlos en una situación de desprotección y vulnerabilidad.

En la variable dependiente que sigue están los jefes inmediatos. Esta variable tiene especial énfasis en demostrar por qué razones no se ha denunciado la discriminación sufrida por los funcionarios públicos que la ocasionan.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías generales relacionadas con el tema

Para Cabrera (2015), “abordar el tema de la discriminación laboral por discapacidad es importante en tanto la presencia de un fenómeno de este tipo propicia vulneraciones a los derechos fundamentales y fomenta situaciones de inseguridad jurídica, empujando a la población a una grave posición de riesgo social, al tiempo que se le trasgrede el derecho a la igualdad, del que gozan todos los ciudadanos, por el simple hecho de serlo”.

De esta manera abordamos el derecho de los trabajadores a vivir en un ambiente de paz, la cual, para García Toma (2013) consiste en “proscribir toda forma de violencia o situación de conflicto, entorno violento, adscribiéndose entonces en una interrelación social dentro de un clima de sosiego, serenidad, apacibilidad que también es respeto, tolerancia y deferencia entre unos y otros, de tal manera que no se impida el libre desarrollo de la personalidad y el acceso a los derechos políticos, sociales y culturales”.

En ese contexto y siguiendo lo referido por el autor, la paz requiere del combate a las conductas agresivas, las políticas de Estado belicistas, la injusticia y la malevolencia personal, esta última es definida por Lyons (1993) como un placer vengativo en la desgracia ajena, son emociones de las que es difícil librarse, pero, sin embargo, es obligación erradicarlas, o al menos sofocarlas.

2.2. Bases teóricas desarrolladas con el tema

En Alemania, las principales fuentes del derecho laboral son la legislación federal, los convenios colectivos, los convenios de empresa y la jurisprudencia. “No existe un código del trabajo refundido; se establecen normas laborales mínimas en leyes separadas sobre diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, que se complementan con las ordenanzas gubernamentales”², lo cual brinda una sensación de seguridad y tranquilidad en el clima laboral.

Para la Dirección del Trabajo del Gobierno chileno³, se entienden lesionados los derechos del trabajador cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

2.2.1. Persona con discapacidad

Definamos a la persona con discapacidad:

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 impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

² Perfil del Derecho del Trabajo Nacional: República Federal de Alemania, disponible en el artículo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Página web: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm, fecha de consulta: 10 de diciembre de 2015.

³ Centro de consultas laborales de la dirección de trabajo del Gobierno de Chile. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-103245.html>

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁴, la discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

Las personas con discapacidad no son incapacitadas y, a pesar de las dificultades que se les presenten para realizar las actividades comunes, regularmente con apoyo y tratamientos adecuados pueden hacerlo. Se les ha considerado también como grupos vulnerables y marginados; sin embargo, ellos han luchado por el reconocimiento de una ciudadanía diferenciada, por la cual la sociedad pueda reconocer la diversidad. Por ello, si deseamos mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, debemos ofrecerles oportunidades de participar en un ambiente laboral sano y equilibrado, así como en el quehacer político, económico, social y cultural del país, por supuesto, dentro de las posibilidades y tomando en cuenta su grado de discapacidad, para que de esta manera ellos no se sientan discriminados y puedan darse cuenta de que se les considera con mucho respeto y hasta admiración por su lucha de querer salir adelante o buscar el progreso económico, social y cultural con sus familias.

Si bien es cierto que muchas de estas personas siempre serán consideradas dependientes e incapaces de autorrealizarse, ya se están incrementando en la actualidad nuevas formas de incorporarlos, a través de acuerdos de carácter mundial, como los tratados y las convenciones, con normatividad local, que implican un cambio en la conducta de actores que involucran a la sociedad civil y al Estado.

⁴ La Organización Mundial de la Salud es la autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas. Página web: <http://www.who.int/about/es/>

Según la Unesco⁵, más de mil millones de personas en el mundo entero viven con alguna forma de discapacidad. Casi 93 millones de ellos son niños.

Destacamos la condición en la que transcurren sus días; según su análisis, las personas con discapacidad suelen verse marginadas a causa de los prejuicios sociales que existen acerca de las diversas modalidades de discapacidad y la limitada flexibilidad de los agentes sociales para atender a sus necesidades especiales.

Se señala también que padecen múltiples desigualdades y que disponen de menos oportunidades para acceder, entre otras cosas, a una educación de calidad, lo que perjudicaría a los que tienen proyectado conseguir un buen empleo.

Para la Defensoría del Pueblo⁶, órgano constitucional autónomo del Estado peruano, las personas con discapacidad forman parte de los estratos más excluidos de la población, pues son víctimas frecuentes de múltiples y agravadas formas de discriminación, que les impiden ejercer plenamente libertades y derechos básicos, como la igualdad ante la ley, la libertad de tránsito y el derecho al sufragio, a la educación y a la salud, entre otros.

A su vez, refiere de una situación de vulnerabilidad, la cual se relaciona con la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, las prácticas y actitudes discriminatorias por parte de la sociedad y del Estado.

En este sentido, se menciona la necesidad de defender y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo y la implementación de políticas públicas inclusivas para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades.

⁵ Disponible en <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/people-with-disabilities/>

⁶ Página oficial de la Defensoría del Pueblo: <http://www.defensoria.gob.pe/grupos-eatencion.php?des=18>

El Estado garantiza, a través de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad⁷, un entorno propicio, accesible y equitativo para el pleno disfrute y sin discriminación; interpretado 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.

Por ello, 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.

El Conadis tiene la facultad de intervenir cuando una persona es discriminada y, mediante comunicación escrita, insta a las instituciones públicas y privadas a abstenerse de discriminarla. También ejerce potestad sancionadora (que se encuentra en proceso de implementación) ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad.

2.2.2. El trabajador

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

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

⁷ La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, la cual busca promover su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, en armonía con la Constitución Política del Perú y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

También menciona los principios que regulan la relación laboral:

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

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

Los derechos del trabajador

Llamados también *derechos laborales*, vienen a ser un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del propio Estado. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) y el Poder Judicial, a través de los juzgados laborales y otras salas.

Actualmente no contamos con un código o una ley general del trabajo que proteja al trabajador; existe, en cambio, una legislación peruana muy dispersa, ya que se cuenta con varios regímenes laborales, como estos:

- El que normaliza a los trabajadores del Estado, regulado por el Decreto Legislativo (D. L.) 276.
- El régimen para los trabajadores de empresas privadas, regulado el D. L. 728.
- El régimen de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), regulado por el D. L. 1057.

- Además, están el régimen especial para las empresas con contratos de exportación no tradicional, el régimen para los trabajadores de la agroindustria y el que regula a las pequeñas y medianas empresas.

Los derechos más básicos del trabajador, existentes en todos los regímenes de trabajadores en el Perú, en consideración de Javier Mujica Petit, son los siguientes:

- El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente; si son ocasionales, se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.
- La jornada laboral no puede ser mayor de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana.
- El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- La seguridad y la salud en el trabajo.
- Seguro de trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.
- Debe recurrir directamente al empleador señalando la infracción que se está cometiendo y darle un plazo razonable para que rectifique su conducta.
- Si no recibe una respuesta positiva tiene dos posibilidades: una es darse por despedido y reclamar una indemnización, o puede recurrir a la Sunafil para que esta obligue a la empresa a cumplir con los derechos del trabajador. Además, puede pedir una inspección laboral a la Sunafil e interponer una demanda judicial.
- Finalmente, Javier Mujica aconseja a los empresarios que tengan una actitud amigable y colaborativa con los trabajadores, para evitar los conflictos y tener un buen clima laboral. De esta manera se mejora la productividad.

Principales derechos del trabajador con discapacidad

Un trabajador con discapacidad tiene dificultades físicas, sensoriales, mentales o intelectuales a largo plazo; sin embargo, cuenta con estos principales derechos:

1. A trabajar libremente en términos de igualdad de condiciones y oportunidades que los demás, y percibir una remuneración por trabajo de igual valor, en condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.
2. A ser incorporados en los programas de formación laboral y actualización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Gobiernos regionales y municipalidades, así como en sus programas de colocación y empleo.
3. A obtener una bonificación del 15 % sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, cuando participe en concursos público de méritos convocados por entidades públicas, independientemente del régimen laboral al que se aspire.
4. A contar con 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.
5. El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no sea determinante para el desempeño de sus tareas. En caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y actitudes, de ser posible.

Existe una obligación de las empresas de contratar personas con discapacidad, y la Ley General de la Persona con Discapacidad establece la obligación de las entidades privadas, con más de 50 trabajadores, de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3 % (cuota laboral), entendiéndose por tales a aquellas personas que acrediten,

a través del Certificado de Discapacidad correspondiente, una discapacidad en un grado mayor al 33 %.

Como beneficio de los empleadores que contratan personas con discapacidad, los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta. Ellos deberán registrarlos en la planilla electrónica, señalando si se trata de personas con discapacidad. Esta es una obligación de carácter anual.

El cumplimiento de la cuota laboral será verificado por el Sistema de Inspección del Trabajo durante el mes de enero de cada año. La evaluación de cumplimiento será realizada en enero de 2016, respecto al año 2015.

Las empresas promocionales de las personas con discapacidad cuentan con beneficios como preferencia en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras y de acceso a fuentes de financiamiento.

2.2.3. Inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte del estado peruano

Mediante la incorporación en la legislación especial para las personas con discapacidad acerca del derecho al trabajo, el Estado peruano viene afrontando la inclusión laboral de las personas con discapacidad, según lo cual “toda 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”⁸.

Los llamados a promover y garantizar el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones, son el Ministerio de Trabajo y Promoción del

⁸ Artículo 45, referido al Derecho al trabajo de la Ley 29973.

Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los Gobiernos regionales.

Es por eso que uno de los objetivos que se tienen es realizar un trabajo conjunto con las municipalidades para poder incorporar a la persona con discapacidad en programas de formación laboral, de actualización y de colocación en el empleo.

Además de ello, se pretende, a través de programas como Soy Capaz⁹, reservar un presupuesto para actividades que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Empresas privadas e instituciones públicas que den apertura laboral a personas con discapacidad serán definidas como “empresas e instituciones inclusivas”, y se les promete un reconocimiento público a la labor desarrollada.

De acuerdo con Maldonado (2006)¹⁰, una persona con discapacidad es excluida de participar en el mercado de trabajo en razón de su baja dotación de activos naturales y sociales, lo cual le impide alcanzar un conjunto de desempeños básicos. Adicionalmente, operan en su contra mecanismos de segregación y marginación por una jerarquía de valoración social históricamente determinada, que los considera improductivos e incapaces de controlar su propia existencia.

2.2.4. Compromisos asumidos respecto a los derechos de las personas con discapacidad

El compromiso más importante que asume la Convención Interamericana sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es en cuanto a eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad, así como proteger y promover sus derechos.

⁹ El Programa Soy Capaz está encaminado a un enfoque de personas con discapacidad trabajando y logrando la inclusión social.

¹⁰ Maldonado Zambrano, S. “Trabajo y discapacidad en el Perú, mercado laboral, políticas públicas e inclusión social”. En Fondo Editorial del Congreso del Perú, pág. 44.

También es importante acotar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹¹ garantiza el ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y, aunque no reconoce ningún derecho nuevo, deja regulado que todas las personas con discapacidad deben tener acceso a los mismos derechos que disfruta el resto de los seres humanos.

Atendiendo a lo referido en Popoli¹², en el Perú han existido y existen intervenciones sobre discapacidad dirigidas mayormente a promover normas y políticas públicas, foros y plataformas para la discusión de temas, así como estudios para conocer la situación actual de la persona con discapacidad. Algunas de estas iniciativas han promovido la participación directa de las personas con discapacidad principalmente en espacios de debate y consulta.

De otro lado, existen, de modo nacional, regional y local, diversas organizaciones de las personas con discapacidad, que se han agrupado principalmente según el tipo de discapacidad que presentan, en la medida en que comparten las mismas dificultades para su plena participación y para acceder a servicios específicos de acuerdo con su discapacidad.

Así, en el ámbito nacional están la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad del Perú (Confenadip), la Coordinadora Nacional de Personas con Discapacidad (Conapedis), la Asociación de Padres de Niños con Discapacidad (Aspadis), la Unión Nacional de Ciegos del Perú (UNCP) y la Asociación Nacional de Sordos del Perú (ANSP), entre otras.

Un espacio u organización que los represente de manera conjunta o que los articule en una unidad de acción o de voz ante las instancias de gobierno o espacios de sociedad civil puede ser el Conadis, cuya misión es desarrollar

¹¹ Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccoptprots.pdf>

¹² “La inclusión de las personas con discapacidad, sistematización de la intervención de Propoli en discapacidad: lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras intervenciones” es una publicación elaborada por encargo del Programa de Lucha Contra la Pobreza en Lima Metropolitana (Propoli), el cual trabaja en el marco de un convenio de cooperación entre la Unión Europea y el Gobierno del Perú, representado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

políticas y proponer normas y acciones para lograr la integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad, y cuya visión tiene que ver con favorecer la integración de las personas con discapacidad, articulando intersectorialmente bajo un enfoque inclusivo.

2.2.5. La discriminación laboral

Se entiende por discriminación todo trato diferenciado que tenga por objeto la exclusión, restricción y omisión de proveer lo necesario para que la persona pueda desenvolverse o adaptarse dentro de su centro de trabajo. También es discriminación cuando se impide el goce o ejercicio en igualdad de condiciones que las demás personas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas¹³, en su artículo 5, “Igualdad y no discriminación” refiere lo siguiente:

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.
4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

¹³ La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo de las Naciones Unidas también se encuentra disponible en https://es.wikisource.org/wiki/Convenci%C3%B3n_sobre_los_Derechos_de_las_Personas_con_Discapacidad_y_su_Protocolo_Facultativo_de_las_Naciones_Unidas:_06

Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que se evite la discriminación, pues los actos discriminatorios hacen sentir mal al trabajador con discapacidad y probablemente contribuyen a disminuir su rendimiento; por ello, se debe aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación, y a ser acreedores de un salario que le ayude a mejorar su calidad de vida.

El Convenio 111 de la OIT¹⁴ contempla dentro de sus artículos lo siguiente:

A los efectos de este Convenio, 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;

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 y de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Entiéndase que los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

2.2.6. Leyes y decretos que protegen a las personas con discapacidad

- Constitución Política del Perú.

¹⁴ Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos. Convenio 111 OIT. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, disponible en http://www.tc.gob.pe/portal/servicios/tratados/uni_ddhh/instru_alca_especifici_uni/instru_alcan_e_spe/trab/conv_111.pdf

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Legislativo 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Decreto Supremo 027-2007-PCM, que estableció como política nacional de cumplimiento obligatorio el respeto de los derechos de las personas con discapacidad. Define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno nacional.
- Ley 27861, ley que exceptúa el pago de derechos de autor por la reproducción de obras para invidentes.
- Ley 28530, ley de promoción de acceso a internet para PCD y de adecuación del espacio físico en cabinas públicas de internet.
- Ley 28683, que modifica la Ley 27408, que establece la atención preferente a mujeres embarazadas, niñas, niños y adultos mayores en lugares de atención al público.
- Ley 28777, ley que establece el Día Nacional de la Visión.
- Ley 29487, ley que otorga prestación de salud gratuita al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.

- Ley 29524, ley que reconoce la sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordo ciegas.
- Ley 29535, ley que otorga reconocimiento oficial a la lengua de señas peruana.
- Ley 29643, ley que otorga protección al personal con discapacidad de las FF. AA. y de la PNP.

- Ley 29698, ley que declara de interés nacional y preferente atención al tratamiento de personas que padecen de enfermedades raras o de personas huérfanas.
- Ley 29830, ley que promueve y regula el uso de perros guías por personas con discapacidad visual, del proyecto por Resolución Ministerial 088-2013-MIMP.
- Ley 29992, que modifica la Ley 26644 estableciendo extensión de descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.
- Ley 30012, ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o que sufran accidente grave.
- Ley 30036, ley que regula el teletrabajo.
- Ley 30119, ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

2.2.7. Normas sectoriales puestas al servicio de las personas con discapacidad en materia laboral

Con fecha 29 de enero de 2015 se promulgó el Decreto Supremo 001-2015-TR, que reglamenta la Ley 29992, ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso posnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.

El 8 de agosto de 2014, la Resolución Ministerial 162-2014-TR, prepublicación de la norma complementaria para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para las PCD aplicable a los empleadores privados y norma para la aplicación de los ajustes razonables.

El 29 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 076-2013-TR, mediante la cual se aprueba el plan de actuación para la inserción y capacitación laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, mediante el modelo metodológico del empleo con apoyo.

Por Resolución Ministerial 105-2015-TR se aprueba la Directiva General 001-2015-MTPE/3/171 acerca de los lineamientos para la implementación y la prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, el día 13 de mayo de 2015.

La Resolución Ministerial 106-2015-TR se aprueba en la misma fecha que el Plan de Actuación para la Mejora de la Empleabilidad e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad a través del centro de empleo.

Por Resolución Ministerial 107-2015-TR se aprueban normas complementarias para la aplicación y la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.

Se cuenta con la Resolución Ministerial 115-2015-TR, que prepublica el proyecto de reglamento de la ley de teletrabajo.

La Resolución Ministerial 121- 2015-TR dispone efectuar la prepublicación del documento denominado “Informe técnico”, que contiene propuestas de las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las poblaciones vulnerables, en el portal institucional del Ministerio.

A través de la Resolución Ministerial 122-2015-TR se crea el Módulo de Información y Orientación sobre Teletrabajo, a cargo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Por Decreto Supremo 003-2015 el Ministerio del Interior aprueba el Reglamento del DL 1175, Ley del Régimen de Salud de la PNP, para el personal policial con discapacidad sujeto a este Decreto Supremo; además, le será aplicable la norma sobre protección al personal con discapacidad de las FF. AA. y de la PNP.

De igual modo, el Ministerio de Economía y Finanzas crea el Decreto Supremo 287-2013-EF, según el cual se dictan normas reglamentarias de las disposiciones sobre impuesto a la renta contenidas en la Ley 29973.

El día 16 de junio de 2011, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables promulga el Decreto Supremo 006-2011-MIMDES y aprueba el reglamento de la Ley 29524, ley que reconoce la sordoceguera como discapacidad única y establece disposiciones para la atención de las personas sordociegas.

El 5 de abril de 2013, la Resolución Ministerial 088-2013-MIMP dispone la prepublicación de proyecto de decreto supremo que aprueba el reglamento de la Ley 29830, ley que promueve y regula el uso de perros guías por personas con discapacidad visual en el portal institucional.

En el año 2010, el Ministerio de Defensa, a través del Decreto Supremo 007-2010, de reglamento de la Ley 29487, otorga prestaciones de salud gratuitas al personal con discapacidad de las FF. AA. y a sus familiares directos.

Con fecha 25 de abril de 2012, el Ministerio de Educación, a través de la Resolución Ministerial 325-2012 ED, valida los sistemas de comunicación alternativos de las personas sordociegas.

2.2.8. Beneficios y derechos en la legislación laboral para los trabajadores con discapacidad

Se tomará en cuenta la Ley General de la Persona con discapacidad, Ley 29973, la cual indica lo siguiente:

Artículo

a) En cuanto a la bonificación:

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.

b) En cuanto a la cuota de empleo:

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

2.2.9. Ajustes razonables para las personas con discapacidad

Con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida en el año 2006 y puesta en marcha en 2007, llevada a cabo por la ONU y ratificada por el Perú en marzo de 2007, cambia todo el enfoque con el cual antes se veían estos temas de la discapacidad en el mundo. Este enfoque era antes médico-asistencial, y con este instrumento internacional cambió a ser social y de derecho. La Convención establece claramente, en su artículo 27, que la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo y a que se reconozca su capacidad y se realicen los ajustes razonables para que se haga realidad el derecho al trabajo. Según este artículo, las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida. Los países deben prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo; promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio; emplear a personas con discapacidad en el sector público; promover su empleo en el sector privado; y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo.

En el año 2012 se firma la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en el capítulo VI dedica nueve artículos al tema del trabajo para las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad es uno de los derechos fundamentales. Les brinda un desarrollo humano, pues les abre la puerta hacia una vida independiente, ya que, al contar con un salario, la persona con discapacidad se integra al desarrollo económico social del país.

Entonces, ¿cómo hacer que una persona con discapacidad sea productiva en una empresa o institución pública? Esto se materializa llevando a cabo lo que la Convención y la ley establecen como ajustes razonables, que no es más que la adaptación del medio físico-arquitectónico y comunicacional a las necesidades del trabajador con discapacidad.

Por ejemplo, si la persona tiene discapacidad motora, la infraestructura física tendría que contar con rampas, ascensores accesibles, baños adaptados, teléfonos a la altura y, lo que es más importante, una capacitación al personal que labora en la empresa, a fin de que le brinden atención y apoyo cuando esta persona lo requiera. También, que la oficina de la dirección de personal conozca la temática, para que esté enterada de las leyes nacionales e internacionales que amparan a la persona con discapacidad.

Si el caso fuera de una persona con discapacidad visual, se le debe prestar apoyo tecnológico, para que ella se desenvuelva en forma satisfactoria y pueda demostrar capacidad y productividad. En este caso, los ajustes razonables tendrían que darse en el sentido de que la computadora que se le asigne cuente con el *software* de lector de pantalla, que le ayudará a leer los contenidos de la misma. También podría pasar por un proceso de capacitación previa en el Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima (Cercil)¹⁵, donde enseñan a usar las herramientas tecnológicas de última generación, para que el trabajador con discapacidad visual pueda demostrar capacidad y productividad.

¹⁵ El Centro de Rehabilitación para Ciegos en Lima ofrece talleres especializados y atención integral: <http://www.estamosenlaweb.pe/8830/cercil-centro-de-rehabilitacion-de-ciegos-en-lima>

Si se tratase de una persona con discapacidad auditiva, del mismo modo tiene que contar con los ajustes razonables, que son mayormente visuales, como determinar las funciones que él o ella debe de realizar, por escrito o por medio de la computadora, y siempre comunicarse con él por ese medio. De ser posible, brindar al personal de la empresa un curso básico en lengua de señas, todos aprendiendo para que puedan comunicarse con el compañero con discapacidad.

Si el caso fuera de una persona con discapacidad intelectual, aceptar que su proceso de entendimiento es más lento y que hay que explicarle las órdenes dadas de manera que él pueda comprenderlas.

En todas las situaciones de contratación de personas con discapacidad, lo primordial es la comprensión y la paciencia, que vienen a ser parte del desarrollo humano de los contratantes y los contratados, aceptando la diversidad y comprendiendo el buen concepto de inclusión social.

La Ley General de la Persona con Discapacidad¹⁶, en cuanto a ajustes razonables se refiere, dedica su artículo 50 a los ajustes razonables:

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.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

¹⁶ Ley 29973.

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.

2.2.10. El correcto uso de las políticas públicas para las personas con discapacidad

Generalmente, las políticas públicas de atención a las personas con discapacidad tienen un enfoque asistencialista, que subestima las capacidades de ellos. Es más, se observa que muchas empresas desean incrementar sus niveles de empleabilidad a través de la educación y la capacitación para trabajo, pero no cuentan con acceso a ello y, si lo tienen, es escaso o llega a unos cuantos.

2.2.11. Plan de igualdad de oportunidades en el acceso del empleo

Significa que las personas con discapacidad hoy en día tienen derecho a obtener, igual que los demás, un trabajo digno, con acceso a programas de formación o capacitación del empleo e implementados por los tres niveles de Gobierno.

Es así como se desarrolla un documento de trabajo que proyecta el siguiente resultado hacia el año 2021:¹⁷

- Personas con discapacidad hacen uso de sus derechos sindicales.
- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad gozan de sus derechos pensionarios.
- Trabajadores y trabajadoras con discapacidad gozan de ascenso en sus centros laborales.

¹⁷ El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad viene elaborando un documento de trabajo denominado “Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2015-2021”.

- Instituciones públicas y privadas cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad con equidad de género.
- Instituciones públicas y privadas implementan ajustes razonables, sistemas de apoyo y medidas compensatorias en los centros laborales para personas con discapacidad.
- Entes rectores en materia laboral, públicos y privados, cuentan con sistema de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales para personas con discapacidad.
- Personas con discapacidad ejercitan el autoempleo y emprendimiento formal.
- Pequeñas y microempresas promocionales de personas con discapacidad acceden a créditos y otras fuentes de financiamiento.
- Empresas promocionales de personas con discapacidad acceden a procesos de contratación de bienes y servicios convocados por entidades públicas. El acceso al empleo, parece no darse cuenta el Estado y algunos sectores, es el medio más rentable para reducir la pobreza de niños, jóvenes y adultos con discapacidades, así como también proporciona alivio a sus familias y sus comunidades. Recibiendo integración socioeconómica hará que se logre una marcada reducción de los costos sociales, incluso se ha detectado que se puede lograr el crecimiento económico.

Sin embargo, la situación de acceso a un empleo no es fácil para este segmento poblacional. Puede deberse a la escasa adecuación de la oferta educativa al mercado laboral y a los pocos y no adaptados servicios de capacitación que consideren e incluyan las características de las personas con discapacidad.

Entonces, se tomaría en cuenta como objetivo estratégico general que las personas con discapacidad accedan en igualdad de condiciones que las demás a sus derechos laborales, programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo en los sectores público y privado; y como objetivo estratégico específico, que las personas con discapacidad tengan

asegurado su derecho al empleo en condiciones justas y en igualdad de condiciones que los demás.

2.2.12. El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

Uno de los principales derechos es el derecho al trabajo, con igualdad de oportunidades para todos sin discriminación.

Según Julio Haro Carranza¹⁸, se violará el principio de igualdad cuando no existan motivos razonables para tratamientos desiguales. El trato especial se justificará y no atentará contra el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación si se otorga en mérito a características particulares del trabajador, tales como su capacidad, esfuerzo, dedicación, especialidad y otras.

En 1952 es definida por primera vez la expresión *discriminación*, en un instrumento internacional como es la Convención Internacional sobre los derechos de la mujer, que indica lo siguiente:

Todo acto de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, es discriminación.

Según José Francisco Castro¹⁹, existe el mito de presentar a las personas con discapacidad como dependientes o en estado de lástima, pero lo correcto es visualizarlos sin exagerar sus incapacidades, con el objeto de que gocen de un sistema real de oportunidades y de trato.

Al tener en cuenta el grado de discapacidad, entendemos que algunas son leves y otras más profundas, lo que origina grandes dificultades con relación

¹⁸ Julio Haro Carranza, abogado, especialista en derecho del trabajo. Su libro *Derecho laboral público, empleo público o servicio civil* (2008) de editorial San Marcos, pág. 95.

¹⁹ José Francisco Castro Castro. "Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares". Disponible en http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

a su atención y trato. Es por ello que para este autor las medidas adecuadas para algunos de ellos no lo serían para otros, así como la política que se debe seguir al respecto.

Lamentablemente, solo una parte de ellos tiene posibilidades para incorporarse al mundo laboral, brindándoles el apoyo y los medios adecuados para poder llevar adelante sus tareas.

Corresponde entonces al Estado y a la sociedad crear condiciones y velar por la inserción laboral de las personas con discapacidad, para asegurarles una vida digna, con autosuficiencia y desarrollo personal, y que puedan constituir una familia, entre otros derechos reconocidos a la persona humana.

2.2.13. Igualdad de trato para la no discriminación

Es un hecho que se ha detectado desde hace mucho tiempo un trato diferenciado a las personas con discapacidad, es por ello que Martín Carrillo¹⁸²⁰ define lo siguiente:

La igualdad opera como un principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho y viene a formar parte del núcleo del sistema constitucional de fundamento democrático que tiene un Estado, es un derecho fundamental que comporta el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución que pertenecen al patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual evitando todo privilegio y desigualdades arbitrarias. De esta forma, la igualdad se configura como el derecho de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma

²⁰ Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de no discriminación en el anteproyecto de ley general de trabajo de Martín Carrillo Calle, profesor de la Maestría en Relaciones Laborales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, disponible en http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art37.PDF

situación, salvo que exista una Justificación objetiva y razonable de esa desemejanza de trato.

2.2.14. Responsabilidad social en materia laboral, para las personas con discapacidad

Este punto es muy interesante, ya que fue motivo de la realización de un foro internacional que convocó a los países y que tuvo como sede la ciudad de Lima. Allí se trataron temas puntuales referentes a las funciones que cumplen los diferentes actores en el marco de protección de los derechos del trabajador con discapacidad.

Lo que se persigue es seguir implementando políticas públicas que protejan derechos constitucionales, laborales, civiles y políticos, y que den a la persona con discapacidad el trato que se merece, el cual incluye mayores y mejores oportunidades para su desenvolvimiento y desarrollo.

2.2.15. Importancia de establecer políticas públicas para proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad

La discriminación es un problema que afecta nuestra sociedad. En la esfera laboral es donde quizá más se puede observar. Consiste en dar un trato menos favorable, una exclusión, un rechazo. Es por ello que el Estado está formulando y apoyando políticas nacionales para proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad, a través de la creación de normas cuyo propósito es lograr un avance en formación y capacitación de acuerdo con sus aptitudes y destrezas para los que recién se incorporan, tomando en cuenta la realidad colaborando en la eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación; sin embargo, aún no se han implementado centros especiales de empleo y muy poco se promueve a las personas con discapacidad en puestos de mayor responsabilidad. ¿Será acaso que aún se discrimina? Se deben realizar campañas de información, concientización y sensibilización para

empresarios, sindicatos, ONG y población en general relativa al empleo de las personas con discapacidad.

2.2.16. Derecho a la accesibilidad

La accesibilidad se puede entender según tres formas básicas de la actividad humana: movilidad, comunicación y comprensión; por lo tanto, al encontrarse las personas con discapacidad con barreras que limitan el desplazamiento autónomo y seguro, se les impide u obstaculiza, sobre todo a quienes poseen discapacidad física y visual, acceder a los servicios brindados por las entidades públicas o privadas, y si incluso sus trabajadores no tienen las facilidades de acceso, se origina discriminación y maltrato e, incluso, exclusión²¹ social, directa por no contar con accesibilidad urbanística e indirecta por la falta de voluntad política y funcional administrativa de diseñar ciudades accesibles para todas las personas.

Asimismo, es preciso mencionar que la accesibilidad no solo comprende el entorno físico, sino también la señalización, la semaforización sonora y pisos podotáctiles para personas con discapacidad visual.

Los municipios, así como otros espacios públicos, suponen ámbitos de interacción social, donde los ciudadanos con discapacidad o no hacen uso de ellas, por ello, en las ciudades se deben tener en cuenta las necesidades de todas las personas, especialmente de las personas con discapacidad y de los adultos mayores, y no generar barreras físicas que afecten el libre tránsito.

Entre las normas técnicas comprendidas en el Reglamento Nacional de Edificaciones se encuentra la Norma Técnica A-120²². Se debe trabajar de

²¹ La Constitución Política del Perú consagra en el artículo 7 el derecho de las personas con discapacidad y considera la protección, atención, readaptación y seguridad.

²² Referida a la accesibilidad urbanística y arquitectónica para personas con la Norma A.120 Accesibilidad para personas con discapacidad y de las personas adultas mayores, establece las condiciones y especificaciones técnicas de diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación, y para la adecuación de las existentes donde sea posible, con el fin de hacerlas accesibles a las personas con discapacidad y/o adultas mayores.

acuerdo con sus disposiciones para mejorar la accesibilidad urbanística y arquitectónica de las ciudades.

A la fecha esto aún no se cumple, lo que está originando que las personas con discapacidad física –que hacen uso de muletas o de sillas de ruedas– o con discapacidad visual tengan inconvenientes o dificultades para trasladarse de un lugar a otro, de manera autónoma y segura. Esto les restringe el derecho al acceso a los servicios que brinda la municipalidad, y cuando es trabajador, a transitar por su ambiente de labores.

Por tanto, es preciso que la gestión encargada del desarrollo urbano de las ciudades por parte de los Gobiernos locales (municipalidades) atienda prioritariamente las dificultades de accesibilidad existentes.

Así, se requiere del diseño y la implementación de un plan de accesibilidad municipal orientado a la eliminación progresiva de las barreras urbanísticas en los espacios de uso público, bajo el principio del diseño universal promovido por el derecho internacional y recogido en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento; y en la Norma Técnica A-120, que tiene por finalidad establecer las condiciones y especificaciones técnicas del diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación y para la adecuación de las ya existentes, hasta donde esto sea posible.

Se emitió el Informe Defensorial 114²³, por el cual se realizó una medición del nivel de accesibilidad urbanística en los palacios municipales de modo nacional. De acuerdo con la investigación, abarcó 72 locales municipales en todo el territorio nacional, de los cuales 23 fueron capitales de provincias y 47 capitales de distritos.

Se encontró que el 97 % de las municipalidades supervisadas, de las cuales el 40 % son municipalidades de ciudades tipo B, no cumplían con las características técnicas establecidas en la Norma Técnica A-120

²³ Informe Defensorial 114: “Barreras físicas que afectan a todos. Supervisión de las condiciones de accesibilidad de palacios municipales”, diciembre de 2006: <http://www.defensoria.gob.pe/informes-publicaciones.php>

concernientes a diseño de calles, veredas, gradas, rampas, pasamanos, señalización y semaforización.

A pesar de que se pueda pensar que las soluciones de diseño para las personas con discapacidad son complicadas, caras y solo resultan útiles para muy pocas personas, se debe entender que contribuyen y facilitan el desplazamiento de los niños, los adultos mayores y las señoras en estado de gestación, entre otros.

2.2.17. Las municipalidades

La municipalidad es un órgano de gobierno promotor del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa, cuyas competencias y funciones están contenidas en la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Cuando nos referimos a las municipalidades vienen a la mente palabras como integración, organización o funcionamiento de un gobierno local, así como administración pública del municipio.

Es un ente público, político, que tiene como antecedente al cabildo, institución creada durante el virreinato, con acción pública, que estudia problemas políticos, jurídicos y sociales del urbanismo y que guarda estrecho contacto con el derecho administrativo, con el derecho impositivo, que ha atravesado en la historia diversas etapas, de supresión, de restablecimiento, de cambios en la elección de sus órganos de gobierno, de variaciones en su misión y mecanismos de creación. Hoy existen 1848 municipalidades (1647 distritales y 196 provinciales) gestionadas bajo un marco legal poco adecuado a su diversidad y complejidad.

Para Robert del Águila²⁴ existe una problemática importante, debido a que en el territorio nacional hay miles de obreros municipales (incluyendo agentes de Serenazgo) que vienen siendo contratados bajo régimen SNP primero y

²⁴ Del Águila Vela, R. (noviembre 2013). "La problemática laboral de los trabajadores municipales en el Perú": <http://www.laboraperu.com/problematika-obreros-municipales.html>

bajo régimen CAS después, en lugar de aplicárseles el régimen laboral que la Ley Orgánica de Municipalidades establece: el régimen laboral privado. De esta forma, las autoridades edilicias desconocen los derechos laborales de sus obreros municipales, causándoles grave perjuicio económico, “situación que ha sido y viene siendo permitida por un conjunto de factores: la deficiencia legislativa de nuestras autoridades congresales, el pragmatismo de las autoridades municipales y la escasa comprensión del problema por parte de nuestras autoridades jurisdiccionales”.

El Municipio: es considerado como la entidad que agrupa tres componentes interrelacionados: la población, el territorio y la organización local.

El Concejo Municipal: constituye un órgano de gobierno municipal que cumple las funciones normativas y de fiscalización, integrado por el alcalde y los regidores.

- **Misión de la municipalidad:** está contenida en la Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que su finalidad está definida por tres elementos:
 1. **Ser una instancia de representación** en la conducción del Gobierno local. Está sujeta a un conjunto de reglas, que, si no son cumplidas, pueden generar el retiro de la confianza ciudadana. Se debe permitir a la población estar informada e intervenir en los asuntos de la gestión, y a las autoridades municipales, ejercer el mandato para el cual fueron elegidas, con eficiencia y transparencia.
 2. **Ser una instancia promotora del desarrollo integral sostenible**, entendiendo por *desarrollo integral sostenible* un proceso de mejora de la calidad de vida de la población que perdure en el tiempo.
 3. **Ser una instancia prestadora de servicios públicos**, entendidos como aquellos servicios brindados por la municipalidad que permitan a los ciudadanos, individual o colectivamente, ser atendidos en determinadas necesidades que tengan carácter de interés público y sirvan al bienestar de todos.

Cada municipalidad tiene o debería contar con una Omaped (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad). Es un servicio que la municipalidad brinda a los vecinos que se encuentren en situación de discapacidad. Esta oficina sirve para que puedan registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para las personas con diversas discapacidades, **y** también para que se les informe sobre las actividades que el municipio ofrece o consigue para su bienestar y desarrollo.

Entonces, es función de la Omaped conocer a los vecinos con discapacidad para saber cuántos son, dónde están, saber de su problemática y poder planificar acciones en función de ella.

Asesorar y apoyar el proceso de formación y organización de vecinos con discapacidad, promocionar y guiar a la persona con discapacidad en el proceso de integración, especialmente en los servicios educativos, de salud y trabajo, realizando las gestiones necesarias para que gocen de los derechos de todos los peruanos.

Infodis²⁵, sistema de información sobre discapacidad, refiere que también es necesario fomentar la participación de las personas con discapacidad en las actividades culturales, deportivas, etc., que la municipalidad realice, facilitándoles el acceso a dichos servicios.

Promocionar los derechos de las personas con discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás dispositivos dados a favor de ellas.

Fomentar un estado de bienestar general realizando actividades de prevención y cuidado de la salud.

En cuanto a la función que cumplen los municipios como gobiernos locales, hay que resaltar la responsabilidad de velar por el bienestar de sus ciudadanos, para lo cual adoptan medidas que promueven la adecuada concertación entre las necesidades de los vecinos con discapacidad y las instituciones que ofrecen servicios, promoviendo así la integración de una de las poblaciones

²⁵ En <http://www.infodisperu.org/omaped.php>

más vulnerables. Es importante resaltar cómo a los trabajadores municipales, en su mayoría, no se les aplica la ley laboral que les corresponde²⁶; de esta forma, las autoridades les causan grave perjuicio económico, situación que ha sido y viene siendo permitida por un conjunto de factores: la deficiencia legislativa de nuestras autoridades congresales, el pragmatismo de las autoridades municipales y la escasa comprensión del problema por parte de nuestras autoridades jurisdiccionales.

La problemática de los casi 200 000 trabajadores del Estado que venían laborando sin reconocimiento de derechos laborales bajo contratos de locación de servicios o de servicios no personales aún no ha sido solucionada. Los pocos derechos otorgados: 15 días de vacaciones remuneradas anuales y derecho a seguridad social, no son suficientes.

Las entidades están en la obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores, pero algunas no lo hacen.

2.2.18. La no aplicación de la norma técnica A-120 en las municipalidades

El Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, en cooperación con las facultades de arquitectura de las universidades, realizó en el año 2013 una supervisión urbanística en 40 municipios, como Lima Metropolitana, y en las 60 municipalidades provinciales de los 25 Gobiernos regionales, a través de coordinaciones regionales y las Omaped provinciales.

Se determinó que el nivel de accesibilidad urbanística es muy deficiente y que en las municipalidades en las que existen rampas, veredas, pasamanos o señalización, estas no cumplen con la Norma Técnica A-120, del Reglamento Nacional de Edificación y Construcciones.

Por este incumplimiento, que pone en riesgo la salud e incluso la vida de las personas con discapacidad, y que vulnera sus derechos al libre tránsito y al acceso a los servicios públicos requeridos para su desarrollo saludable

²⁶ Siguiendo con lo expuesto en "La problemática laboral de los trabajadores municipales en el Perú", noviembre de 2013, de Robert del Águila Vela, que a la fecha no ha originado un cambio ni importante ni leve: <http://www.laboraperu.com/problematika-obreros-municipales.html>

y armonioso con el contexto social, se ha generado no solo reclamo, sino también un conflicto social entre las organizaciones de personas con discapacidad y las municipalidades.

2.2.19. La competencia de las municipalidades en materia de accesibilidad

Es competencia de las municipalidades autorizar y fiscalizar la ejecución del plan de obras de servicios públicos o privados que afecten o utilicen la vía pública o zonas aéreas, así como sus modificaciones, previo cumplimiento de las normas sobre impacto ambiental.

Por otra parte, La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece el marco legal de protección, promoción y realización en condiciones de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, promoviendo su desarrollo en inclusión plena y efectiva en el contexto social, económico, cultural y político de las personas con discapacidad.

La acotada ley, a fin de garantizar el cumplimiento de estas competencias y funciones, dispone lo siguiente:

Las municipalidades provinciales y distritales, contemplan en su estructura orgánica una Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad-OMAPED, y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. (Art. 70.1)

Específicamente en materia de accesibilidad del entorno urbano y las edificaciones, la ley en referencia determina lo siguiente:

Las Municipalidades promueven, supervisan y fiscalizan el cumplimiento de las normas de accesibilidad para las personas con discapacidad en el entorno urbano y en las edificaciones de su jurisdicción. El funcionario o servidor público de la municipalidad correspondiente encargado de la evaluación de los expedientes técnicos que contengan solicitudes de licencia para las edificaciones públicas o privadas deberá verificar que dichas solicitudes

contemplan lo establecido en las normas técnicas de accesibilidad para personas con discapacidad, bajo responsabilidad.

Es imprescindible contar con el equipo especializado que les permita desarrollar proyectos de inversión pública y, por tanto, no desaprovechar las disposiciones legales, que se vienen dando como es lo dispuesto por la Ley 30281, Ley del Presupuesto para el Sector Publico 2015, disposición cuadragésima tercera, que establece lo siguiente:

Los gobiernos locales y gobiernos regionales están autorizados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional a favor de la realización de obras, reparación o adecuación destinadas a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes municipales y regionales que están al servicio de todos los ciudadanos y en especial a los que presenten algún tipo de discapacidad.

Al identificar el problema, se proyectó el siguiente resultado:

PROBLEMA IDENTIFICADO	RESULTADO ESPERADO	OBJETIVO RELACIONADO
<p>El débil acceso de las personas con discapacidad (física y visual) y movilidad reducida a los servicios públicos que brindan las municipalidades de ciudades tipo B y las entidades públicas y privadas de ámbito municipal por la falta de accesibilidad urbanística, que dificulta su desplazamiento de manera segura y autónoma.</p>	<p>Mejorar el acceso de las personas con discapacidad (física y visual) y de movilidad reducida a los servicios públicos locales; mejorar el buen trato y la tolerancia, con aceptación de la diversidad.</p>	<p>Promover que en desarrollo urbanístico se considere la Norma Técnica A-120, bajo un diseño universal de la construcción de ciudades accesibles a todos los ciudadanos; finalidad de los Gobiernos municipales, establecida en la Ley 27972, Ley Orgánica de las Municipalidades.</p>

2.2.20. Los jefes inmediatos

La violencia es siempre algo que provoca rechazo, pero se vuelve más detestable cuando quien la ejerce lo hace desde una posición de superioridad, valiéndose de la debilidad de su víctima.

Resulta sorprendente que en una sociedad como la nuestra, en la que se están consiguiendo notables avances en la mejora de las condiciones de vida y en la prevención y curación de enfermedades, sin embargo no hayamos avanzado nada en la erradicación de la violencia que se ejerce sobre los más débiles²⁷.

2.2.21. Violencia laboral por los jefes inmediatos

Se manifiesta como un abuso de poder que se manifiesta por el sometimiento del trabajador a la voluntad del empleador, y que puede tener como finalidad separarlo del ambiente de trabajo, para lo cual se hará uso de violencia psicológica, manifestada en maltrato verbal a la persona con discapacidad. Otra forma de violencia es la omisión: no hacer lo que debió hacerse, y toda conducta que esté dirigida a causar daño físico o psicológico. Esto configura una violación a los derechos humanos y al derecho laboral.

Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual, propiamente dicho.

El jefe inmediato que maltrata a su trabajador con discapacidad también buscaría aislar a la víctima del grupo para ejercer su dominio sin que sus compañeros puedan defenderlo.

²⁷ Oxford University Press España. (2008). Webquest 3: "La violencia en nuestro entorno": <http://roble.pntic.mec.es/jagl0002/html/etica/webquest/webquest3.htm>

Los compañeros de trabajo, al no hacer nada por miedo a las represalias, se convierten en cómplices no intencionales. “Por eso es difícil para el damnificado conseguir el apoyo de sus pares, que tienen miedo de hablar. El silencio de los testigos es una doble victimización que potencia el desgaste”²⁸.

Cada trabajador con discapacidad tiene derecho a la paz, la cual está contemplada también en la Declaración y Programa sobre la Cultura de Paz que la Asamblea General de la ONU aprobó en 1999, en la cual se estableció que dicho proceso cultural conlleva a la proscripción de toda forma de violencia, así como al compromiso de arreglo pacífico de todos los conflictos.

Sin bien es cierto que en un principio el derecho a la paz aparece como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, posteriormente se materializa en oposición a toda forma de violencia, intolerancia, injusticia social y exclusión.

Es por eso que, para García Toma (2013), la paz se funda en el reconocimiento de que el individuo no solo es ciudadano de un Estado, sino ciudadano del mundo. Ello implica la tranquilidad de ánimo y de espíritu, que deriva también de la injusticia social.

El derecho a la paz se alcanza cuando la sociedad en su conjunto se abstiene de colocar obstáculos al hombre que desea y brega por alcanzar su propia perfección a través de la realización de valores positivos.

²⁸ Artículo llamado “Una definición de violencia laboral”:
<http://www.laboramosjuntos.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=11>

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y enfoque de la investigación

El presente trabajo es una investigación de tipo aplicativo, que requiere de una descripción de las características más significativas de los motivos por los cuales existe la vulneración de los derechos laborales y de los derechos humanos.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, para determinar la medida en que los derechos de los trabajadores han sido vulnerados al sufrir de discriminación en el trabajo.

Tiene un enfoque de investigación cualitativo, porque se refiere a la manera en que se pueden afectar los derechos de la persona con discapacidad.

3.2. Diseño y método de la investigación

El diseño específico en la verificación de la hipótesis estará orientado por el siguiente esquema:

O_x M, es la muestra representativa

M r O_x , observaciones de la variable "X"

r, nivel de correlación entre O_x y O_y

La hipótesis se comprobará utilizando el presente diseño de investigación, midiendo el nivel de correlación existente entre las variables x y y, recolectando datos a través de uno o de varios instrumentos de medición y analizando

e interpretándolos, luego de lo cual se podrá saber cómo se puede comportar la variable y en función de la variable x.

3.3. Estrategia de prueba de hipótesis

Método análisis-síntesis

De esta forma se estudiarán las situaciones y los efectos en el sistema normativo que se pudiesen presentar.

Método descriptivo-explicativo

Porque se analizará la *ratio essendi*, de qué manera influye la discriminación y el maltrato laboral en la afectación de derechos de los trabajadores con discapacidad en la ciudad de Lima, Perú.

Así, se podrá presentar, detallar, interpretar y explicar todo lo concerniente a esta figura, y lograr presentar sus principales manifestaciones.

En tal sentido, se procederá a la descripción y determinación de los aspectos conceptuales de esta figura, su tratamiento en el sistema jurídico peruano y la problemática que este presenta en nuestro país.

Método inductivo-deductivo

A través del método inductivo se partirá de las situaciones particulares o específicas, para luego concluir cómo afectan los derechos en las personas con discapacidad.

Con el método deductivo se seguirá el procedimiento inverso.

Método comparativo

Mediante este método se confrontará y comparará la estadística de años anteriores con la vigente, acerca de la adecuación urbanística y arquitectónica en las municipalidades de Lima, Perú.

- **Nivel de la investigación**

El nivel específico de la presente investigación corresponde a la denominación de *aplicado*, porque sus resultados pueden ser de aplicación directa por parte de los legisladores y de los trabajadores que son afectados por la discriminación en el trabajo.

3.5. Variables e indicadores

a) Hipótesis general

Variable independiente

En qué medida los derechos de los trabajadores con discapacidad de las municipalidades de Lima son afectados.

Variable dependiente

En qué medida han sido vulnerados al sufrir de discriminación.

Indicadores

Cada trabajador tiene derecho a desarrollarse en una ambiente de paz. Se estima que alrededor del 80 % sufre de discriminación.

b) Hipótesis específica

Variable independiente

Manera de no afectar los derechos de los trabajadores con discapacidad en las municipalidades.

Variable dependiente

Las personas con discapacidad deben denunciar la discriminación dada por sus jefes en el trabajo.

Indicadores

No se les está otorgando facilidades de acceso a su centro de trabajo; además, existe burla y maltrato psicológico.

3.6. Universo

El universo de estudio se circunscribe a todos los trabajadores de las diferentes municipalidades de Lima que tienen algún tipo de discapacidad, sea física, sensorial o intelectual.

Población: la población materia de estudio se circunscribe a 60 personas con discapacidad. Correspondiente al presente año de 2015.

3.7. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se recurrió a la ecuación para cálculo muestral, como se indica:

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

Donde:

Z: desviación estándar según el nivel de confianza ($Z = 1,96$)

E: margen de error ($5\% = 0,05$)

P: probabilidad de ocurrencia de los casos ($p = 0,5$)

q: probabilidad de no ocurrencia de los casos ($q = 0,5$)

N: tamaño del universo

n: tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5 \times 60)}{(0.05)^2 \times (60 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 15$$

La muestra será de 15 encuestas a personas con discapacidad que laboran en las municipalidades de Lima, Perú.

3.8. Técnicas de investigación, instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Técnicas de investigación

Se han utilizado las técnicas típicas para este tipo de investigación:

Encuesta

La encuesta tiene que estar enmarcada de acuerdo con la muestra que se tomó como base, a través de un cuestionario previamente diseñado. Deberá ser en forma aleatoria, observando criterios metodológicos y estudios observacionales para determinar sus términos.

Entrevista

En la presente investigación se procedió a entrevistar a las mujeres en edad fértil y a las farmacias de los centros de salud y farmacias particulares, seleccionadas del universo conforme a la muestra que se obtuvo. Las preguntas fueron realizadas de manera verbal, a través de un cuestionario previamente diseñado y teniendo en cuenta las variables de estudio.

Documental

Se revisaron documentos del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud, así como propuestas de fichaje de información doctrinaria.

En la presente investigación se utilizaron fichas bibliográficas, así como otras herramientas que faciliten el almacenaje de toda información referente al tema, para guardar la información obtenida de las diversas bibliografías consultadas y estudiadas y luego hacer un exhaustivo análisis y darle una correcta interpretación, siguiendo criterios metodológicos adecuados.

3.8.2. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Se encuestó a las personas con discapacidad que trabajan en las municipalidades de ocho distritos de Lima, Perú.

Documental

Se revisó la base de datos y la información obtenida en el Consejo Nacional para la Persona con Discapacidad (Conadis) del Perú.

Fuentes de recolección de datos

- Fichaje de información doctrinaria, utilizando el sistema Harvard, nota de pie de página.
- Entrevista personal a personas con discapacidad.

- Entrevista personal a jefe de unidad de control y sanciones del Conadis.
- Fichas bibliográficas.
- Documentos de trabajo del Conadis.
- Internet: publicaciones, revistas electrónicas, foros, opiniones de abogados especialistas en la materia.

3.8.3. Procesamiento y análisis de datos

Matriz tripartita de datos

UNIVERSO	POBLACIÓN	MUESTRA
Personas con discapacidad que trabajan en las municipalidades de ocho distritos de Lima, Perú.	Trabajadores y casos de personas con discapacidad que han sufrido discriminación en su centro laboral	Quince trabajadores encuestados en la ciudad de Lima elegidos de manera aleatoria en 8 distritos de la capital.

Utilización del procesador computarizado

Utilización del procesador sistematizado computarizado SPSS, versión 9.9.

Pruebas estadísticas

Las pruebas estadísticas se realizaron conforme se usan en la estadística inferencial, para lo cual se realizó la técnica de contrastación e hipótesis.

Recursos

a. Potencial humano

- Investigador
- Asesor
- Unidades de análisis
- Encuestadores

b. Recursos materiales

- Tecnológicos
- Maquinaria
- Computadoras
- Encuestas
- Documentos
- Libros
- Fotocopiadora



Presupuesto

N.º	RECURSOS O INSTRUMENTOS	CANTIDAD	MONTO EN SOLES S/.
1.	Gasto por impresión	450 hojas	45,00
2.	Tiños	200 hojas	0,00
3.	Anillados	2 juegos	30,00
4.	Adquisición de libros	2 libros	75,00
5.	Costo por asesoría metodológica	S/. 1500	1500,00
6.	Movilidad al Conadis y a las municipalidades por 5 meses.	S/. 150 mensual	750,00
7.	Pago por acceso a internet	S/ 180,00	180,00
8.	Empastado del texto final	S/ 150,00	150,00
9.	Pago por trámites administrativos	S/. 2400,00	.2400,00
Total			S/. 5130,00

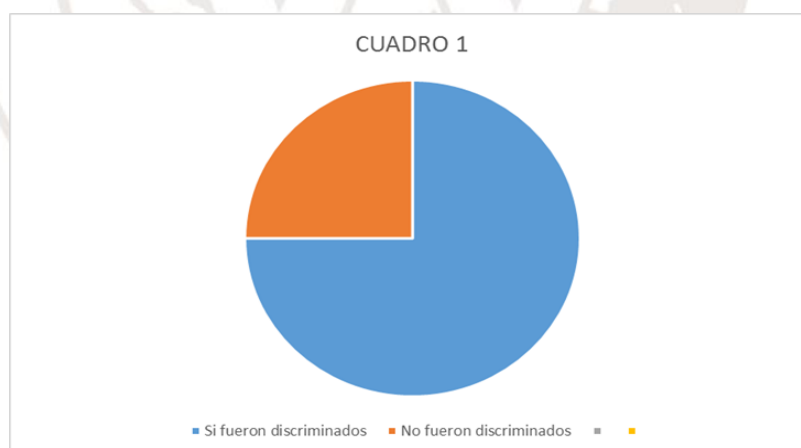
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Contrastación de hipótesis

H1 Al realizar la encuesta en los trabajadores de las municipalidades de Lima, Perú, 75 % de ellos contestaron que sí han sufrido de discriminación, y 25 % dijeron que no, lo que demuestra que en su mayoría las personas con discapacidad sufren de discriminación en el trabajo, trato inadecuado o difícil acceso a su centro laboral.

Cuadro 1

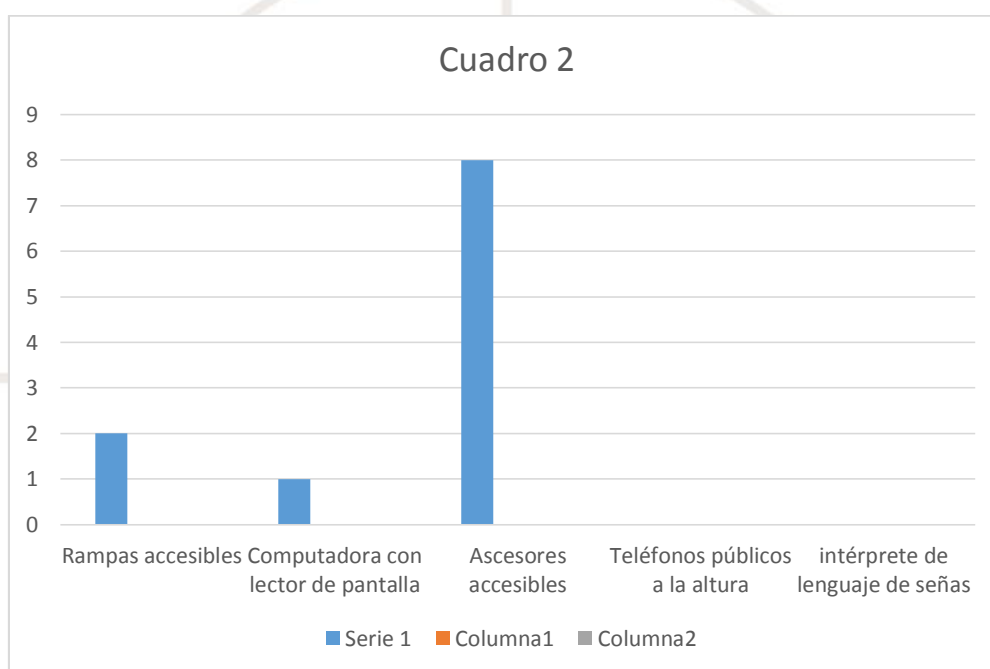
Se visualiza la medida en que los derechos de los trabajadores de las municipalidades de Lima han sido vulnerados, al sufrir de discriminación



H2 Los derechos de las personas con discapacidad son afectados al no darles un adecuado acceso a su centro de trabajo. Queda demostrado, entonces, que en el Perú hay discriminación en el trabajo y falta de accesibilidad, no logrando incorporación de los derechos en igualdad de condiciones de los demás.

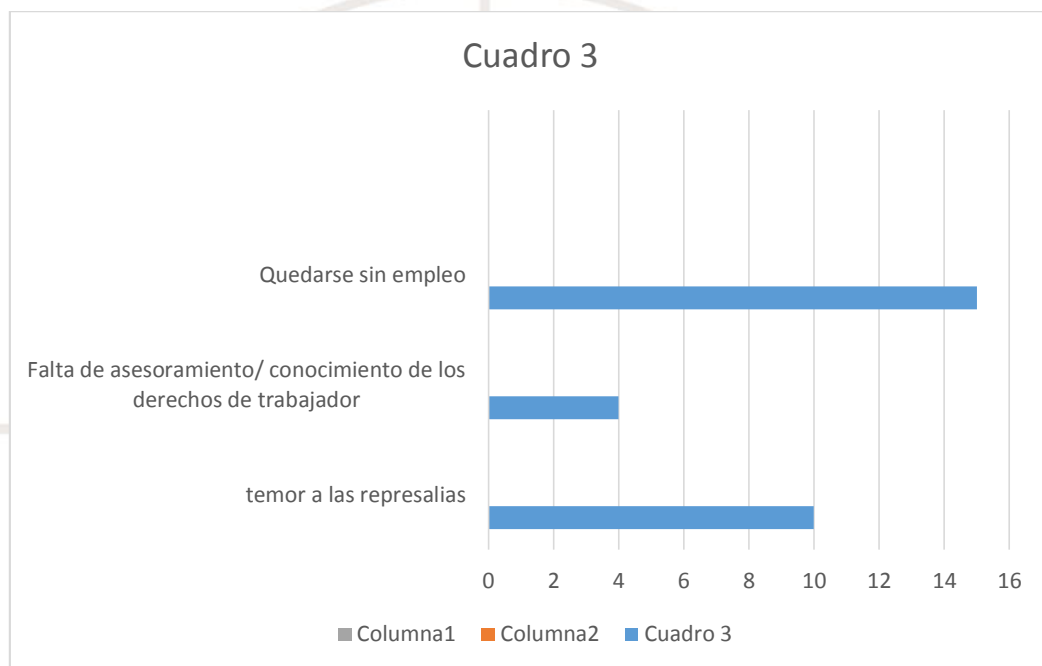
Cuadro 2

Se observa de qué manera se han afectado los derechos de los trabajadores con discapacidad en las municipalidades de Lima, Perú



Cuadro 3

Razón por la cual las personas con discapacidad no se atreven a denunciar el maltrato sufrido en el trabajo por sus jefes inmediatos



4.2. Análisis de interpretación

Del cuadro 1

Se puede observar que los trabajadores con discapacidad de las municipalidades han sufrido de discriminación en el orden de 75 %.

Del cuadro 2

Los encuestados respondieron si en su municipalidad se cuenta con lo siguiente:

- Rampas accesibles al centro de trabajo
- Computadora con lector de pantalla para uso de persona con discapacidad visual
- Ascensores accesibles
- Teléfonos públicos a una altura de 1,20 metros, aproximadamente
- Personal preparado para interpretar lenguaje de señas.

Se observó que, de todas las municipalidades visitadas, solo dos contaban con rampas accesibles a las personas con discapacidad en su ambiente de trabajo. Solo una municipalidad tiene lector de pantalla, lo cual favorece a la persona con discapacidad visual.

Ocho municipalidades cuentan con ascensores accesibles, lo que facilita el traslado de las personas en silla de ruedas y muletas.

No se cuenta con teléfonos públicos a la altura de una persona sentada en silla de ruedas (aproximadamente 1,20 metros).

Tampoco se encontró intérprete de lenguaje de señas, a pesar de que en dos de ellas se tienen trabajadores con discapacidad auditiva.

Del cuadro 3

Se pretende indagar las razones por las cuales los trabajadores con discapacidad de las municipalidades de Lima, Perú, no se atreven a denunciar a sus jefes inmediatos.

De una muestra de 15 encuestados que respondieron que sufrieron discriminación, se les preguntó por qué no habían denunciado estos maltratos y el 100 % de ellos respondió que era por no quedarse sin empleo. Por ejemplo, mencionaron esto: “Porque ahora no hay estabilidad en el trabajo y si al jefe no le gustas te dice que no hay presupuesto para mantener un empleado y que es mejor que te consigas otro trabajo”.

Asimismo, alrededor del 75 % respondieron que no denunciaban o se quejaban por temor a las represalias, a la indiferencia y a la violencia psicológica.

Cerca del 25 % argumentó que desconocían las leyes que protegen al trabajador y que les hace falta asesoría legal.

Por lo tanto, es necesario que el Estado, a través de su rol protector y su poder sancionador, cumpla con tomar las medidas adecuadas para que se protejan los derechos de las personas con discapacidad y se prohíban y sancionen el maltrato, la discriminación y la violencia psicológica.

Queda demostrado, entonces, que en el Perú hay aún un alto índice de discriminación en el trabajo.

4.3. Discusión

Con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecida en el año 2006 y puesta en marcha en 2007, llevada a cabo por la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por el Perú en marzo de 2007, cambia todo el enfoque con el cual antes se veían los temas de la discapacidad en el mundo. Anteriormente había un enfoque médico-asistencial; con este instrumento internacional cambió hacia uno social y de derecho.

La Convención establece claramente, en su artículo 27, que la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo y a que se reconozca su capacidad y se realicen los ajustes razonables para que se haga realidad este derecho. Según este artículo, las personas con discapacidad tienen igualdad de derechos a trabajar y a ganarse la vida.

Los países deben, por tanto, prohibir la discriminación en cuestiones relacionadas con el empleo; además de ello, se debe promover el empleo por cuenta propia, la capacidad empresarial y el inicio del negocio propio; emplear a personas con discapacidad en el sector público; promover su empleo en el sector privado; y asegurar que se proporcione una comodidad razonable en el lugar de trabajo.

En el año 2012 se firmó la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que en el capítulo VI dedica nueve artículos al tema del trabajo para las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad es uno de los derechos fundamentales. Brinda un desarrollo humano, pues abre la puerta hacia una vida independiente. Al contar con un salario, la persona con discapacidad se integra al desarrollo económico y social del país.

Entonces, ¿cómo hacer que una persona con discapacidad sea productiva en una empresa o institución pública? Esto se materializa llevando a cabo lo que la Convención y la ley establecen como ajustes razonables, que no es más que la adaptación del medio físico-arquitectónico y comunicacional a las necesidades del trabajador con discapacidad.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Han sufrido de discriminación las personas con discapacidad al ser colocadas en lugares poco accesibles, haciendo dificultoso su acceso al centro de labores, sin rampas para los trabajadores en sillas de ruedas. En su mayoría son objeto de trato poco adecuado y de atención no preferente, y a veces, simplemente, hasta se les ignora.
- Los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación. En el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las instituciones.
- Antes se ha propuesto implementar normativas antidiscriminación y garantizar el acceso a la formación y la promoción de su contratación en los sectores público y privado, pero si no hay quién asegure la provisión de los ajustes razonables que sean necesarios y el respeto de sus derechos, todo quedará plasmado en el papel y no se configurará en la realidad.
- Es oportuno que el personal que labora con personas con discapacidad reciba una adecuada capacitación, para que puedan aceptar la diversidad de la cual son parte las personas con discapacidad y eviten, en lo posible, actos discriminatorios que hagan sentir mal al trabajador con discapacidad.

Por lo contrario, deben aceptar y entender que él o ella también tienen derecho al trabajo digno y libre de discriminación y a ser acreedores de un salario que les ayude a mejorar su calidad de vida y a sentirse incluidos dentro de una sociedad que los entiende y no los margina ni los discrimina.

5.2. Recomendaciones

- Si la persona tiene discapacidad motora, la infraestructura física tendría que contar con rampas, ascensores accesibles, baños adaptados, teléfonos a la altura y, lo que es más importante, una capacitación al personal que labora en la empresa, a fin de que brinden atención y apoyo cuando esta persona lo requiera. También, la oficina de la dirección de personal debe conocer la temática, para que esté enterada de las leyes nacionales e internacionales que amparan a la persona con discapacidad.
- Si el caso es de una persona con discapacidad visual, se le debe prestar apoyo tecnológico, para que se desenvuelva en forma satisfactoria y pueda demostrar capacidad y productividad. En este caso, los ajustes razonables tendrían que darse en el sentido de que la computadora que se le asigne cuente con el *software* de lector de pantalla que le ayudará a leer los contenidos de la misma.
- También se podría pasar por un proceso de capacitación previa en el Centro de Rehabilitación de Ciegos de Lima (Cercil)²⁹, donde enseñan a usar herramientas tecnológicas de última generación para que el trabajador con discapacidad visual pueda demostrar capacidad y productividad.

²⁹ El Centro de Rehabilitación para Ciegos en Lima ofrece talleres especializados y atención integral: <http://www.estamosenlaweb.pe/8830/cercil-centro-de-rehabilitacion-de-ciegos-en-lima>

- Si se tratase de una persona con discapacidad auditiva, tiene que contar con los ajustes razonables, mayormente visuales, como determinar las funciones que él o ella debe de realizar, por escrito o por medio de la computadora, y siempre comunicarse con él por ese medio. De ser posible, brindar al personal de la empresa un curso básico en lengua de señas, todos aprendiendo para que puedan comunicarse con el compañero con discapacidad.
- Si el caso fuera de una persona con discapacidad intelectual, aceptar que su proceso de entendimiento es más lento y que hay que explicarle las órdenes dadas de manera que él pueda comprenderlas.
- Las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones; por ello, se debe evitar la discriminación en el trabajo en todas sus manifestaciones posibles, tratar de ser más inclusivos y brindar accesibilidad de los espacios de uso público y del trabajador.
- Se deben implementar instrumentos de medición para realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional.
- Los jefes inmediatos, así como la autoridad máxima en la municipalidad, que se relacionen con lo expuesto, tienen la obligación de efectuar un adecuado análisis del problema, adoptar la solución correcta y tomar medidas que sean en beneficio de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Constitución Política del Perú. (1993). Perú.
2. Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo.
3. Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
4. Congreso de la República del Perú. (2012). Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
5. Cabrera Suárez, L. A. (2015). *La discriminación laboral por discapacidad* EAE: Colombia, 168 páginas.
6. García Toma, V. (2013). *Derechos fundamentales*, 2.^a edición corregida y aumentada, pp. 182-185. Adrus: Lima.
7. Lyons, W. (1993). *Emotion*. Anthropos, Cambridge University: Reino Unido.
8. De Lorenzo García, R. (n. d.). El futuro de las personas con discapacidad en el mundo". Desarrollo Humano y Discapacidad. [Informe al Club de Roma]. Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de las Personas con Discapacidad.
9. República Federal de Alemania. (n. d.). Perfil del Derecho del Trabajo Nacional. Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2015.
Recuperado de
http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labourlawprofiles/WCMS_159138/lang--es/index.htm
10. Centro de consultas laborales de la dirección de trabajo del Gobierno de Chile. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-103245.html>
11. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de <http://www.who.int/about/es/>

12. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO.
Recuperado de
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/people-with-disabilities/>
13. Defensoría del Pueblo. Recuperado de
<http://www.defensoria.gob.pe/grupos-atencion.php?des=18>
14. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccoptprots.pdf>
15. Sistematización de la Intervención de Propoli en Discapacidad: lecciones aprendidas y recomendaciones para futuras intervenciones.
16. Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos, Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
17. Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2015-2021). [Documento de trabajo]. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.
18. Haro Carranza, J. (2008). *Derecho laboral público, empleo público o servicio civil*. San Marcos: Lima.
19. Castro Castro, J. F. (n. d.). *Discriminación en las relaciones laborales, algunos casos particulares*. Recuperado de
http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf
20. Carrillo Calle, M. (n. d.). Anteproyecto de la Ley General de Trabajo. Recuperado de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art37.PDF
21. Informe Defensorial 114. (2006). Barreras físicas que afectan a todos. Supervisión de las condiciones de accesibilidad de palacios municipales. Recuperado de <http://www.defensoria.gob.pe/informes-publicaciones.php>
22. Del Águila, R. (2013). La problemática laboral de los trabajadores municipales en el Perú. Recuperado de
<http://www.laboraperu.com/problematika-obreros-municipales.html>

ANEXOS**CUESTIONARIO**

Se les pide resolver este cuestionario a las personas con discapacidad con la mayor objetividad posible. Ello ayudará a que la investigación sea veraz favoreciendo en el futuro el trabajo por la administración de justicia y el control de la legalidad.

1.- ¿Qué trabajo realiza?

.....

2.- La Modalidad es:

- Locación de Servicios
- Tercero
- CAS
- Nombrado

3.- ¿Cuántas horas al día trabaja?

- Siempre 8 horas
- A veces más de 8 horas por mi propia voluntad por hacer méritos
- Más de 8 horas porque me lo pide/exige mi jefe
- Menos de 8 horas
- Medio tiempo

4.- ¿Tiene hijos menores de edad?

Sí () No ()

Sí su respuesta fue si, conteste la siguiente pregunta:

5.- ¿Quién se queda con sus hijos cuando usted sale a trabajar?

- El abuelo (a)
- El tío(a)
- El hermano(a)
- Mi vecino(a)
- Mi empleado(a)
- Otra persona de confianza (especificar).....
- 6.- ¿Ha recibido algún incentivo por la labor que realiza?
Sí () No ()
- 7.- Del 1 al 10, siendo el 10 el mejor trato, ¿cómo calificaría el trato que le da su jefe inmediato?
- 8.- Su discapacidad es:
- Leve
- Moderada
- Permanente
- 9.- ¿Se respeta las 48 horas (8 horas diarias o 48 horas semanales)?
Sí () No ()
- 10.- La Municipalidad cuenta con:
- Computadora con lector de pantalla para uso de persona con discapacidad visual
- Rampas de accesibles al centro laboral
- Ascensores accesibles
- Teléfonos públicos a una altura de 1,20 m. Aproximadamente
- Personal preparado para interpretar lenguaje de señas.
- 11 ¿Tiene descanso en días feriados no laborables?
Siempre () a veces () nunca ()
- 12 ¿Ha gozado de vacaciones en el presente año 2015?
Sí () No ()
- 13 ¿Recibe Compensación por Tiempo de Servicios-CTS (equivalente a ½ remuneración por año laborado)?
Sí () No ()

14.- ¿Ha recibido algún ajuste razonable para su tipo de discapacidad?

Sí () No ()

Si respondió sí, indique de qué tipo.

.....

15.- ¿Ha recibido maltrato sea psicológico, discriminación o físico por parte de sus empleadores o sus jefes inmediatos?

Sí () No ()

16.- ¿Se ha sentido discriminado o ha recibido, burlas, maltrato o amenazas por parte de su jefe inmediato, alguna vez en su centro de trabajo?

Sí () No ()

Si respondió que sí, indique:

17.- ¿Cuál es la razón o razones por las cuales no se ha quejado o denunciado a los funcionarios públicos o jefes inmediatos por el delito de discriminación?

() Temor a las represalias

() Falta de conocimiento sobre mis derechos como trabajador

() Temor a que me quede sin trabajo

18.- Para usted, ¿La intervención del Consejo Nacional para la Integración de Persona con Discapacidad -CONADIS- ha disminuido de alguna manera el abuso de poder de las autoridades municipales o de sus jefes inmediatos?

Sí () No ()

19.- ¿Le han otorgado boletas de pago de manera periódica?

Sí () No ()

20.- ¿De qué manera podría apoyarle el Estado para que mejoren sus condiciones de trabajo?

.....
.....
.....

Muchas Gracias.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre el empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Maltrato laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Ajustes razonables: es otro derecho cuyo objetivo principal es la adaptación en el sentido de que a ninguna persona se le pueda negar oportunidades de empleo por razones no relacionadas con su capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo.

Derecho a la salud: la persona con discapacidad tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud, sin discriminación.

Para ello el Estado le garantiza el acceso a prestaciones de salud integrales de calidad e implementados con infraestructura, equipamiento y recursos humanos capacitados, incluidas la rehabilitación y la salud sexual y reproductiva.





ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO	HIPOTESIS PRINCIPAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADOR VARIABLE PRINCIPAL	METODOLOGÍA
¿En qué medida los derechos de los trabajadores con discapacidad de las municipalidades de Lima han sufrido discriminación?	Determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad y que han sufrido maltrato y discriminación.	Los derechos de los trabajadores de las municipalidades que tienen algún tipo de discapacidad vienen siendo afectados en su mayoría, alrededor del 60%	Los derechos de los trabajadores con discapacidad.	Cada trabajador tiene derecho a desarrollarse en una ambiente de paz, se estima que alrededor del 60% sufre discriminación.	TIPO Aplicativa ENFOQUE Cuantitativa Cualitativa
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS SECUNDARIOS	HIPOTESIS SECUNDARIAS	VARIABLES DEPENDIENTES	INDICADORES VARIABLES SECUNDARIAS	NIVEL Explicativo MÉTODO Descriptivo Explicativo Inductivo-deductivo Y comparativo POBLACION 50 trabajadores de las Municipalidades de Lima Metropolitana MUESTRA 15 trabajadores encuestados TÉCNICA Elaboración de encuestas Entrevistas Juicio de expertos. Instrumentos de recolección de datos.
a) ¿De manera que se pueden afectar los derechos de los trabajadores al sufrir de discriminación? b) ¿Por qué las personas con discapacidad no se atreven a denunciar el maltrato ocurrido en su centro laboral?	a) Indagar la manera según la cual se han vulnerado los derechos de los trabajadores con discapacidad. b) Establecer las razones por las cuales no se ha denunciado a los funcionarios públicos por los delitos de discriminación.	a) Al no colocar de rampas de acceso a sus centros laborales, no apoyarlos con la tecnología y maltratarlos psicológicamente. b) Por temor a las represalias de sus jefes inmediatos, a ignorarlos o a dejarlos sin trabajo.	V1: Afectación de los derechos a través del maltrato y la discriminación. V2: Los jefes inmediatos	a) No se les está otorgando facilidades de acceso a su centro de trabajo, además de la burla y el maltrato psicológico. b) Maltrato sufrido por los jefes inmediatos, la cual se avoca a demostrar por qué razones no se ha denunciado a los jefes inmediatos.	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Para la realización de la presente tesis, se estudió por casi 12 meses a la persona con discapacidad, se ahí que se ha realizado un profundo análisis de investigación, así mismo, se recurrió a un conjunto de fuentes imprescindibles, verificando la autenticidad de las mismas para que esta información que se da pueda brindar total garantía.

Los datos contenidos fueron accesibles a través de bibliotecas y base de datos confiables como las del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, e información confiable del internet.

Sin embargo, se puede apreciar que existe aún vacíos en la ley respecto a los derechos de los trabajadores, que si bien están en la normativa actual, aún no se pueden considerar proteccionistas, se cuenta con un acceso a la muestra y a datos estadísticos de que si existe vulneración de los derechos laborales y esto se sustenta en la toma de muestra que se realizó a las personas con discapacidad de los ocho distritos limeños.

Los instrumentos básicos tomados en la presente investigación estuvieron comprendidos por las encuestas (que se tomaron personas con discapacidad de las diferentes municipalidades de Lima y que trabajan), documentos (revisión de bibliografía), así como la sustentación de tratados, convenciones, decretos, leyes y opiniones de expertos.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

En la presente investigación, se buscó una medición confiable, a través de los instrumentos utilizados, reduciendo al mínimo cualquier margen de error, ya que, de acuerdo a la teoría clásica, los instrumentos que son utilizados en una investigación, para la medición de un objeto físico, psicológico, etc., puede llevar a un error implícito, es decir, toda puntuación que se obtiene en una prueba está formada por dos componentes aditivos:

- a. La puntuación aleatoria y,
- b. El error aleatorio.

Por tanto, para lograr la confiabilidad requerida de los instrumentos en la presente investigación, se tendrá en cuenta las siguientes actividades:

- a. Cuidado y precisión en la redacción de las encuestas.
- b. Determinación de la población a quienes se le aplicará el instrumento.
- c. Forma de aplicación (personal)
- d. tiempo previsto de aplicación del instrumento.
- e. Lugar y hora de aplicación del instrumento.

Como siguiente paso, se formuló las primeras versiones obtenidas de las encuestas, siendo revisadas por expertos especialistas en el tema, brindándonos sus respectivas opiniones o juicios, con el objetivo:

- Analizar la funcionalidad del orden y secuencia de las preguntas.
- Probar la practicidad del instrumento.
- Y ensayar la forma de cómo se analizará la información obtenida.