

“AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN”

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por ley N° 25265)



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y  
CIENCIAS POLITICAS**

## **TESIS**

**“REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCVELICA  
EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PÚBLICA -  
GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA DEL AÑO 2013**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**DERECHO PÚBLICO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:**

**LEO BRIAN HUAMAN SOTO**

**HUANCVELICA PERÚ**

**2015**



118

Universidad Nacional de Huancavelica  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En los ambientes del Auditorio de Simulación de Audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNH – Paturpampa a los .....siendo las .....horas, se reunieron el Jurado Calificador designado conformado por:

Presidente: .....

Secretario: .....

Vocal: .....

Designados mediante Resolución Decanal N° .....-2015-RD-FDYCCPP-UNH del.....2015

Trabajo de Investigación:  
.....  
.....  
.....

Cuyo autor(a) es:  
Sr.(Srta.) Bachiller .....

A fin de proceder a la evaluación, se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO (  ) POR.....

DESAPROBADO (  )

Es conformidad a lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.

  
PRESIDENTE  
  
SECRETARIO  
  
VOCAL

*A Dios, por mi inmerecida existencia, pero siendo Él quien decidió dármele deseo complacerlo y anhelo lo que el también anhela.*

*A mis padres León y Gladys, quienes gastaron amorosamente sus vidas por verme realizado, ilusión que espero hayan logrado.*

*A mi Familia, quien se convirtió en motivo de mi esfuerzo.*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi reconocimiento especial, a mis maestros, que expandieron esfuerzos para transmitir sus sabias enseñanzas, durante los años de permanencia en las aulas universitarias.

A mi familia, quienes permanentemente no colmaron su paciencia para alentar la culminación de mis estudios universitarios.

A mis padres, que aun comparten conmigo sus sabias experiencias, en este trajín de alcanzar mis metas profesionales y que serán de su entera satisfacción.

A la Universidad Nacional de Huancavelica, por darme la oportunidad de realizar mis estudios universitarios.

A mis compañeros de aula, que compartieron sus conocimientos, mediante un intercambio permanente de experiencias y conocimientos, consecuentemente permitieron el fortalecimiento de nuestras capacidades personales, sociales y profesionales.

**ÍNDICE**

	Página
Caratula	i
Acta de Sustentación de Tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	vii
Introducción	viii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA</b>	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.2.1 Problema General	10
1.2.2 Problema Especifico	11
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:	11
1.3.1 Objetivo General	11
1.3.2 Objetivo Especifico	11
1.4. JUSTIFICACIÓN	12
<b>CAPITULO II: MARCO TEORICO</b>	
2.1. ANTECEDENTES	13
2.2. BASES TEORICAS	
2.2.1 Trabajo	13
2.2.2 Derecho al Trabajo	15
2.2.3 Contrato de Trabajo	16
2.2.4 Discriminación Laboral	26
2.2.5 Derecho a la Igualdad	27
2.2.6 La Protección del Trabajo	28
2.2.7 Principios Constitucionales	29
2.2.8 Discapacidad	30
2.2.9 Discriminación Laboral	33
2.2.10 Injerencia en el Auto Estima Personal	33
2.2.11 Tratamiento Legal	34
2.2.12 Trabajadores Discapacitados	35
2.2.13 Beneficios y Derechos Laborales	36
2.2.14 Conadis	37
2.2.15 Ley General de la Persona con Discapacidad	39
2.3. HIPOTESIS Y VARIABLES	76
2.3.1 Hipótesis General	76
2.3.2 Hipótesis Especificas	76
2.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	76
2.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADORES	77
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
3.1. ÁMBITO DE ESTUDIO	78

3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	78
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	78
3.4.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	79
3.5.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	79
3.6.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	79
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	79
3.8.	PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	80
3.9.	TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	80
	<b>CAPITULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1.	PRESENTACION DE RESULTADOS	81
	<b>CAPITULO V: ASPECTO ADMINISTRATIVO</b>	
5.1.	POTENCIAL HUMANO	93
5.2.	RECURSOS MATERIALES	93
5.3.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	94
5.4.	FINANCIAMIENTO	94
	CONCLUSIONES	95
	RECOMENDACIONES	96
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	97
	ANEXOS	99

## RESUMEN

El presente trabajo promueve la protección de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral y tiene por finalidad establecer el régimen legal de Protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la Constitución Política del Estado. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

## INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos, aprobado con Resolución N° 724-2010-R-UNH de fecha ocho de julio del año dos mil diez, pongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCVELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PÚBLICA – GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA DEL AÑO 2013", tema elegido por la constante violación de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad.

El presente trabajo promueve la protección de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral y tiene por finalidad establecer el régimen legal de Protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad Social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7 de la Constitución Política del Estado. La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

En este trabajo esperamos ver en todos los diferentes procesos de la historia cómo han sido tratadas las personas con discapacidad. Tomar conciencia de ello y empezar a tener una forma de verlos diferente, no por caridad ni rechazo, sino como debe ser o justamente como debe de ser, personas como nosotros que pueden desempeñar una labor social en cualquier área técnica y profesional.

Las personas siempre actuamos de forma negativa hacia lo desconocido, espero que de aquí en adelante no tengan miedo de ellos sino que los veamos como nosotros nos vemos a nosotros mismos.

**EL AUTOR.**

## CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Realidad laboral de las personas con discapacidad de la Provincia de Huancavelica en el ámbito de la Entidad Pública – Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013.

✓ **Enunciado del problema**

¿La política de Gobierno que aplica el Gobierno Regional de Huancavelica sobre la Implementación y Difusión de la Ley General de la Persona con Discapacidad (ley 29973), fomenta el acceso al trabajo de las personas con Discapacidad?

✓ **Descripción de la Realidad Problemática**

En la Provincia de Huancavelica existen personas con Discapacidad, quienes tienen limitaciones y restricciones en el ejercicio de los derechos a la igualdad y acceso al trabajo, esto se observa básicamente en las entidades del Gobierno Regional y Gobiernos Locales de Huancavelica. Un ejemplo claro de este acto se tiene que en la Dirección Regional de Salud, donde solamente trabaja una persona con Discapacidad. También es cierto que la demanda laboral de parte de las personas con discapacidad va en aumento, lo que se contrapone con el número de personas con discapacidad que acceden a un puesto de trabajo en las instituciones públicas, a pesar de que hay muchos de ellos que cumplen con el perfil requerido.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Problema General**

**¿Porque las personas con discapacidad dentro de la Provincia de Huancavelica, no tienen acceso Laboral en la Entidad Pública – Gobierno Regional de Huancavelica?**

La legislación peruana, taxativamente establece que las personas con discapacidad están amparados en la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, el cual textualmente dice: el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los Gobiernos Regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las unidades orgánicas que tengan esas funciones, para tal fin se crea la Oficina Nacional de Promoción Laboral para personas con Discapacidad, como órgano dependiente de dicho Ministerio, encargado de promover el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuitos, en un marco de no discriminación e igual y equidad de oportunidades. El Poder ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los Gobiernos Regionales y Municipalidades, están obligados a contratar a personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al Cinco por ciento 5% de la totalidad de su personal conforme establece la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973).

En tal sentido, tanto las instituciones públicas y privadas del ámbito de la Provincia de Huancavelica vienen incumpliendo sistemáticamente lo dispuesto en la Legislación Nacional y en la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, muchas veces desconociéndolos en forma total y en algunas veces en forma parcial.

Las personas con discapacidad están en total desventaja en las evaluaciones en el ámbito laboral, convirtiéndose en postulantes a una plaza con muy pocas probabilidades de ingresar, esto por distintos motivos culturales y estructurales que predominan nuestro medio por cuanto la voluntad política debe ir acompañada de acciones positivas de inclusión de las personas con Discapacidad siendo un sector importante en nuestra Región.

### 1.2.2 Problemas Especificos

- ✓ ¿Cuáles son las causas para que la autoridad Regional no esté cumpliendo con lo dispuesto por la Ley General de Personas con Discapacidad en la Provincia de Huancavelica?
- ✓ ¿Condicionar si la recta aplicación de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en los procesos de contratación implicaría una solución a la vulneración de la referida ley?

## 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

### 1.3.1 Objetivo General

Conocer si la entidad pública – Gobierno Regional de Huancavelica cumple con promover y garantizar el respeto y el ejercicio de los derechos laborales así como con la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973) o si esta viene incumpliendo sistemáticamente lo dispuesto en la Legislación Nacional

### 1.3.2 Objetivos Especificos

- ✓ Determinar las causas por las cuales la autoridad Regional no está cumpliendo con lo dispuesto por la Ley General de la Persona con Discapacidad en la Provincia de Huancavelica.
- ✓ Determinar si en el Gobierno Regional de Huancavelica se vienen suscitando casos de discriminación Laboral por discapacidad de la persona.

- ✓ Fortalecer las organizaciones de personas con discapacidad a fin de que ejerzan y defiendan sus derechos, principalmente al de la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo permitirá que un sector muy vulnerable de la población de la Provincia de Huancavelica, como es el de las personas con Discapacidad, tengan un reconocimiento de sus derechos de acceder a un puesto de trabajo sin ser discriminados por las autoridades públicas y privadas. Asimismo, permitirá plantear propuestas de solución a fin de mejorar las políticas públicas en la implementación y difusión de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973) en la Provincia de Huancavelica a favor de las personas con discapacidad, siendo esta un sector importante de la población, la cual actualmente se encuentra descuidada por nuestras autoridades.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES**

A nivel nacional y al menos en la Región no se han encontrado trabajos de investigación que puedan enfocar sobre el tema propuesto, esta versión es corroborado con la revisión bibliográfico de fuentes primarias, secundarias y el Banco de Datos de trabajos de investigación de las distintas universidades de nuestro país. Sin embargo, en la bibliografía digital o internet, se ha encontrado que en países europeos como Alemania, Bélgica y otros, han adoptado mecanismos legales efectivos para incorporar a Personas con Discapacidad en el ámbito laboral.

### **2.2. BASES TEÓRICAS**

#### **2.2.1 Trabajo**

**2.2.1.1 Etimología.-** La palabra trabajo proviene del latín "tripalium" que en los tiempos antiguos era un instrumento de tortura y que textualmente significa "tres palos" su término equivalente "labor" proviene del griego "labeo" que significa tambalearse o vacilar bajo un gran peso.

**2.2.1.2 Definición.-** El trabajo desde el punto de vista jurídico es la actividad personal prestada mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación y que puede ser expresa o tácita. De esta prestación personal a un

empleador surge la contraprestación que es el pago de una retribución económico o remuneración.<sup>1</sup>

Es la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual.

Y por otro lado, utilizamos este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar por la cual recibe una asignación económica mensual es una actividad humana y busca un resultado tangible (la riqueza no sólo considerada como abundancia de bienes, sino de cualquier otra cosa.

El trabajo es una actividad humana consiente libre y voluntaria que tiene por objetivo la producción de bienes y servicios a cambio de una retribución económica que va a permitir a quien trabaja a satisfacer sus necesidades.

**Guillermo Cabanellas**, señala que el trabajo posee las siguientes características: es humano, es digno no equiparable a una mercancía ni a una maquina; es libre porque nadie puede ser obligado a trabajar; es asociado porque se realiza mejor cuando se encuentran bien encadenadas las tareas. Es necesaria también la división del trabajo; y una buena asignación de tareas al trabajador el mismo que debe estar protegido por la Ley.

### **2.2.1.3 La Concepción Moderna del Trabajo**

La concepción moderna del trabajo considera a este como una satisfacción, ya que el hombre se realiza y crece espiritualmente al transformar la naturaleza, tal como lo sostiene Douglas en el desarrollo de sus teorías X y Y sobre el valor del trabajo.<sup>2</sup> Según este pensador dos formas de conceptualizar el trabajo que se basa en ciertos presupuestos acerca de la naturaleza humana son:

<sup>1</sup> DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, JULIO E. HARO CARRANZA, SEGUNDA EDICION- JUNIO DEL 2005- LIMA- PERU, PAG- 17 AL 900

<sup>2</sup> EL LADO HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES, DEUGLAS MCGREGOR, PRIMERA EDICION – ABRIL 1957 – BOSTON , PAG-35 AL 125.

- ✓ **TEORIA X.-** Concepción que se basa en premisas erróneas se rechaza al trabajo. Se estima que el hombre rehúye a este porque solo le proporciona sufrimiento y si lo hace es por obligación para satisfacer sus necesidades. La motivación primordial del hombre es económica, el trabajador requiere ser supervisado y controlado para que se produzca con eficiencia. El hombre es ocioso por naturaleza y debe ser estimulado económicamente.
  
- ✓ **TEORIA Y.-** Concepción moderna del trabajo que se basa en un conjunto de supuestos de la teoría de motivación el trabajar es una actividad humana natural en el hombre, como jugar o descansar. El hombre se realiza espiritualmente con el trabajo. El hombre busca auto controlarse y auto dirigirse y asume con responsabilidad las tareas que le propone el trabajador tiene sed de conocimientos y aplica su ingenio y creatividad en las tareas diarias el trabajador tiene ambiciones y aspira ascender en los niveles de jerarquía de su organización.

**2.2.2 Derecho al Trabajo**

**2.2.2.1 Definición.-**

El derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

**2.2.2.2 Principios del Derecho al Trabajo**

Los principios del derecho al trabajo son lineamientos o preceptos que orientan la normatividad en materia laboral para Américo Pla Rodríguez "son preceptos que sustentan y tipifican este derecho, ideas fundamentales y organizadoras de la institución jurídico laboral, es el verdadero fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo"

104

Los principios fundamentales del derecho del trabajo son:

- ✓ Irrenunciabilidad de derechos.
- ✓ El principio de primacía de la realidad.
- ✓ El principio protector.- esta se subdivide en:
  - a) Indubio pro- operario
  - b) La norma más beneficiosa o favorable al trabajador
  - c) La condición más beneficiosa al trabajador
- ✓ Principio de buena fe
- ✓ Principio de la retroactividad benigna
- ✓ El principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

### **2.2.3 Contrato de Trabajo**

#### **2.2.3.1 Concepto**

El contrato de trabajo es el acuerdo voluntario entre el trabajador y el empleador para intercambiar actividad subordinada por remuneración. El contrato de trabajo da inicio a la relación laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo menciona los elementos esenciales de esta, conforme lo tenemos en el art. 4º del D.S. Nº 003-97-TR. TEXTO UNICO ORDENADO DEL DEC. LEG. Nº 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

#### **2.2.3.2 Sujetos del Contrato de Trabajo**

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador:

- ✓ **El trabajador.-** Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado; el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración. El trabajador ha de ser una persona física (hombre

o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por Ley para realizar el trabajo.

✓ **El Empleador.-** Conocido también como patrono o principal; el empleador es la persona física o Jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración . Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

**2.2.3.3 Elementos del Contrato de Trabajo**

La doctrina es muy variada respecto a este punto, considero que los elementos serian de tres tipos:

- ✓ Genéricos.
- ✓ Esenciales.
- ✓ Típicos.

**a) Elementos Genéricos**

Son los que corresponden a todo contrato, o aún más a todo acto jurídico. El artículo 140º del Código Civil considera para la validez del acto jurídico los siguientes requisitos: 1) Agente capaz. 2) Objeto físico y jurídicamente posible, 3) Fin Lícito. 4) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. En todo contrato se requiere el consentimiento, consideramos que estos elementos, implícitamente ya deben estar al momento de surgir el contrato de trabajo.

**b) Elementos Esenciales**

Para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales:

- Prestación personal de servicios.
- Subordinación.
- Remuneración.

### **Prestación personal de servicios**

Nuestra legislación exige que los servicios, para que sean de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural, no invalida esta condición, que el trabajador puede ser ayudado por familiares directos que dependen de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.<sup>3</sup>

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa o que el trabajador se obliga es a trabajar, que en la terminología jurídica es "prestar servicios". Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual. El Art. 5º del D.S. N° 003-97-TR expresa: "Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores.

### **Subordinación**

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales, reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercitado, mucho menos con la misma intensidad cada ocasión. Por tanto la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder dirección (por ejemplo el empleador constata una

---

<sup>3</sup> COMPENDIO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, VALVERDE MARTIN ANTONIO- PRIMERA UNIDAD- EDICION CABALLERO BUSTAMANTE- ASESORIA LABORAL, PAG 33 AL 324

infracción y no lo sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación. El Art. 9º del D.S. 003-97-TR, considera que “por la subordinación el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

La subordinación constituye el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, puesto que los otros contratos de servicios por cuenta ajena, como la de locación de servicios y contrato de obra, son cumplidos con autonomía.

#### **La Remuneración:**

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto retribución por el trabajo brindado.

### **2.2.3.4 Clases y Modalidades**

#### **Clases**

##### **a) Contratos de tiempo determinado**

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra.

Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.

Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, porque aplica el principio de primacía de la realidad.

Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo el cual concluido se considera extinto el contrato.<sup>4</sup>

**b) Contratos de tiempo indefinido**

Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.

**c) Los contratos temporales (o de duración determinada),** que desde su celebración incluyen alguna referencia a su causa o fecha de conclusión. En este sentido, podemos citar las siguientes fórmulas para establecer el carácter temporal del contrato:

- **Establecer una fecha o término resolutorio,** a cuya llegada se extinguen el contrato y las obligaciones correspondientes, según se desprende de la regla general del artículo 1156 del CC, y de la más particular del artículo 49.1. c) del ET. A resultados similares puede llegarse mediante la fijación de un plazo para el contrato (unos días, unas semanas, unos meses), cuyo transcurso conduce también a su extinción. En todos estos casos el contrato se

---

<sup>4</sup> TRATADO DE DERECHO LABORAL, GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES, SEGUNDA EDICION- ACTUALIZADA -EDICION HELIASTA -2002, PAG. 126- 148

ajustaría a la fórmula “certusan, certusquando”, pues desde el principio se conoce con certeza no sólo su duración, sino también la fecha o el momento de su extinción.

- **Limitar su duración remitiéndose a un acontecimiento cierto pero de fecha desconocida (vid. art. 1125 CC)**, como puede ser la realización de una obra o un servicio determinado. En este caso, el contrato sería “*certusan, incertuquando*”, pues se sabe con certeza que está abocado a su conclusión, pero no se conoce con exactitud la fecha de la misma, ya que depende de lo que dure la obra o el servicio de referencia.
- **Incluir una condición resolutoria (con base en los artículos 1113 y 1114 CC y 49.1.b del ET)**, como acontecimiento futuro objetivamente incierto del cual se hace depender la extinción del contrato. En este caso el contrato será “*incertusan e incertusquando*”, ya que no habrá certeza ni sobre la fecha de conclusión del contrato, ni sobre el hecho mismo de su extinción.

## **Modalidades**

### **Contratos de naturaleza temporal**

#### **1. El contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad:**

El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

#### **1.1 El contrato por necesidades del mercado**

El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores

ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término establecido por el Artículo 74° de la Ley en cuestión, el cual señala como plazo máximo de duración cinco (5) años.

### **1.2 El contrato por reconversión empresarial**

Este contrato es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

## **2. Contratos de naturaleza accidental**

### **2.1. El contrato ocasional**

El contrato accidental-ocasional es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año.

### **2.2. El contrato de suplencia**

Es aquel contrato celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

### **2.3. El contrato de emergencia**

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Su duración coincidirá con la emergencia.

## **3. Contratos de obra o servicio**

### **3.1. El contrato específico**

Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto del contrato.

### **3.2. El contrato intermitente**

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.

Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho preferencial en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática. En este contrato no habrá necesidad de una nueva celebración o renovación.

### **3.3. El contrato de temporada:**

Es aquel celebrado entre un empresario y un trabajador con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Si el trabajador fuera contratado por un mismo empleador por dos temporadas consecutivas o tres alternadas tendrá derecho a ser contratado en las temporadas siguientes.

Asimismo, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala en el artículo 74° que dentro de los plazos de duración máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los párrafo precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

Cabe señalar, que el citado artículo señala que podrán celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años. En consecuencia, la duración máxima de los diferentes contratos de trabajo sujetos a modalidad se encuentra establecida por cada tipo de contrato, siendo distinto el plazo para cada modalidad; sin embargo, de contratar al mismo trabajador bajo distintas modalidades el plazo máximo en conjunto de dichos contratos no deberá superar los 5 años. Por ejemplo, si se contrata a Juan Pérez bajo la modalidad del contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad (3 años) y después lo contrato bajo la modalidad del contrato de suplencia, este último, no podrá exceder los 2 años porque de lo contrario se estaría excediendo del plazo máximo de 5 años establecido en el artículo 74° de la Ley.

### **2.2.3.5 Características**

#### **a) Libre**

Al resultar el trabajo un acto humano debe ser ejercido en libertad. Si el sujeto actuante se ve forzado a ejecutarlo de una manera obligada, atenta a su dignidad como persona y difícilmente puede resultar beneficioso para sí mismo. Por tanto, la capacidad de elección del lugar de trabajo y de los sistemas para desarrollarlo de la mejor manera posible, son necesarios para que éste redunde en el beneficio de la persona y se constituya en un factor de perfeccionamiento

personal. Es importante pues que la economía y la organización empresarial ayuden a incrementar estas opciones y permitir a la mayoría de personas tener estas capacidades de elección. También la educación tiene una labor importante a la hora de preparar a los jóvenes no sólo para tener unas herramientas adecuadas para la actividad a realizar, sino para que sepan utilizar éstas con criterios propios y que el trabajo sea para ellos un motivo de crecimiento personal. La legislación debe defender la posibilidad de escoger el trabajo libremente y condenar cualquier clase de trabajo forzoso.

**b) Apropiamiento de los frutos**

En un primer momento el trabajador se apropiaba de los frutos de su propio trabajo. Con estos resultados garantizaba su propia subsistencia (y la de su familia) a través del uso directo de los mismos o de su comercialización o intercambio. Actualmente las personas siguen apropiándose directamente de gran parte de aquello que producen para el autoconsumo o para intercambiar. Sin embargo, la mayoría de los bienes que son comercializados en el mercado, no son propiedad inicial de aquellos que los producen. Los ingresos necesarios para la subsistencia los obtienen a partir de una compensación recibida de aquellos que hacen suyos los frutos del trabajo ajeno. El motivo que ha llevado a esta organización del trabajo en la que los que aportan el capital se apropian de los frutos producidos por los trabajadores ha sido el incremento de la productividad. Es decir, esta estructura de producción consigue con los mismos trabajadores y los mismos recursos, unos resultados mayores.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo: 1995 "Recomendación N° 99 Ginebra Suiza"

La legislación debe intentar garantizar que la compensación que reciben los trabajadores por la cesión que han realizado de lo que originariamente era suyo, sea lo suficiente para garantizar su subsistencia. Además, es necesario que esta organización empresarial no priorice excesivamente los resultados de su actividad y que de ello se derive que la persona que trabaja por cuenta ajena deba subordinar su autorrealización a través del trabajo en aras de una mayor producción.

## **2.2.4 Discriminación Laboral**

### **2.2.4.1 Definición**

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

La discriminación laboral es un tema que viene preocupando a la sociedad peruana desde hace ya un largo tiempo. No obstante, y pese a la inquietud, son pocas las medidas que se han adoptado para aplacar estas prácticas o, por lo menos, han sido poco efectivas.

La diferencia de salarios entre personas que ocupan un mismo cargo, y los avisos de trabajo en los que se exigen individuos con características definidas para asumir un determinado cargo ("se necesita dama con buena presencia"), son ejemplos de discriminación que se repiten a diario en el país.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Constitución Política del Perú, Omar A. Sar, Tercera edición – actualizada y aumentada- editorial nomos- thesis- pág.- 22- 153- Lima- Perú.

## **2.2.5 Derecho a la Igualdad**

### **2.2.5.1 Definición desde el Punto de Vista Constitucional**

Este derecho se encuentra previsto en nuestra carta magna en el inciso 2 del Artículo 2 de la Constitución vigente que a la letra dice. **"Que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole"**

### **2.2.5.2 Principio de Igualdad**

El principio de igualdad plasmado en la Constitución no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la Ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que las que reciban el trato desigual son en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral al libre desarrollo y bienestar, a honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado al desarrollo de la vida y no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales y no debe admitirse, en algunas personas y en otras la violación de estos derechos. Constitucionalmente el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley, la primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en situación descrita en el supuesto de la norma, la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que el órgano en cuestión considere que debe apartarse de su precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable

El principio de igualdad consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los seres humanos, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad, religión, condición social, opinión

política, etc. No desconoce las desigualdades naturales, sociales y culturales que existen entre los seres humanos "diferencias físicas, intelectuales, económicas, creencias, etc. Por el contrario, parte de su reconocimiento para luego afirmar, consagrar y promover la igualdad en el ejercicio de los derechos y en materia de oportunidades".<sup>7</sup>

El principio de igualdad se expresa a través del derecho a recibir un trato igualitario frente a la identidad de circunstancias y opera como límite frente a la arbitrariedad.

**2.2.5.3 Igualdad y Equidad**

**La igualdad** es el principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

**Equidad** Bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.

**2.2.6 La Protección al Trabajo**

La constitución de 1993 sigue reconociendo el principio protector del derecho laboral, a través de los artículos 22 y 23 estableciendo el derecho al trabajo, al igual que el deber como una base para el bienestar social y la realización de la persona así como la indicación del trabajo como objeto de atención prioritaria del estado, protegiéndose con énfasis a la madre, a los menores de edad y al impedido, además se asegura que dentro de la relación laboral se respetan los derechos constitucionales específicos e inespecíficos y se reprime toda forma de trabajo forzado o sin la debida retribución. Por cuanto es necesario que existan disposiciones que supervisen el trabajo de los adolescentes y controlen el trabajo infantil y al discapacitado sobre ellos, resta por emitirse una serie de disposiciones que realmente los protegen y se establezcan mecanismos que promuevan la contratación. Nótese como ya se ha dicho, que se trata de una

---

<sup>7</sup> item

preferencia al momento de la actuación pero no una protección exclusiva hacia estas categorías de trabajadores.

### **2.2.7 Principios Constitucionales**

La constitución de 1993, ha recogido los fundamentales principios que estaban incorporados en el texto de la precedente constitución. Sin embargo hay algunos cambios importantes. Primero vemos a el principio de no discriminación que supone, siguiendo la concebida expresión. Tratar igual a los iguales que se encuentran en iguales circunstancias. En el plazo específico del derecho laboral, el numeral 1 del artículo 26 de la Constitución prevé el principio de igualdad de trato al señalar que en toda relación laboral, se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por otro lado, el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993 prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley. Ahora bien, siguiendo la difundida definición de la Villa, podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa.

En primer lugar, resulta importante que en el ámbito constitucional, se reconozca al principio de irrenunciabilidad de derechos, con ello, las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral. En segundo lugar siguiendo a NIEVES MUJICA, consideramos que la Constitución debió prever el carácter irrenunciable de los derechos nacidos en el convenio colectivo del trabajo dado su carácter normativo y la necesidad de prever la inoperatividad de este. En caso contrario a diferencia de la Constitución de 1979. Ahora se podría cuestionar el carácter imperativo pleno del convenio colectivo en la medida que los trabajadores podrían renunciar válidamente a los derechos contenidos en el.

El otro principio que se encuentra en el artículo 26 citado es de interpretación más favorable en caso de duda insalvable sobre el sentido

de una norma. Al respecto una crítica importante es la que es empleada, solamente al principio de favorabilidad. Como ha dicho NIEVES MUJICA, se ha tratado de relegar la aplicación de este principio, de tal manera que se deben de emplear todos los métodos de interpretación y solamente cuando exista duda insalvable, resolver el conflicto por la vía de favorabilidad en este sentido, habría un retroceso con relación a la fórmula empleada por la constitución de 1979.

**2.2.7.1 El Principio de no Discriminación**

El principio de no discriminación o igualdad es otra de las piezas esenciales de toda sociedad en virtud de este principio las personas tienen derecho a no sufrir un trato arbitrario por razones ideológicas, políticas, raciales, religiosas, sexuales, etc. De esta forma, como señala HUECK “el igual debe ser tratado de modo igual y el desigual de modo desigual pero correspondiendo a su desigualdad”.

**2.2.7.2 El Horario de Trabajo**

El horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta forma, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo <sup>8</sup>.

Jornada de trabajo: computo.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres de edad es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

**2.2.8 Discapacidad**

La discapacidad es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera

---

<sup>8</sup> JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU- INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL, SEGUNDA EDICION- 2005- GACETA JURIDICA S. A LIMA- PAG. 77- 435

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, deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

La deficiencia es la pérdida o la anomalía de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

#### **2.2.8.1 Definición Legal**

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

#### **2.2.8.2 Causas de Discapacidad**

- **Enfermedad de la madre.-** Durante el embarazo la madre puede adquirir enfermedades en las cuales consume sin prescripción médica algún medicamento que dañan al producto ocasionándoles una discapacidad dependiendo el tiempo de gestación.
- **Congénitas o de nacimiento.-** En el nacimiento es posible que se utilicen auxiliares con los que dañan al bebé o bien al momento de nacer el niño puede presentar complicaciones como el cordón umbilical enrollado en su cuello, puede tomar líquido amniótico, entre otras cosas.

- **Envejecimiento.-** En las personas adultas con frecuencia se presentan discapacidades propias de la edad.
- **Accidentes.-** Toda persona está propensa a sufrir un accidente en el cual es posible que como consecuencia tengan una discapacidad.

### **2.2.8.3 Discapacidad Adquirida y Sobrevenida**

Se conoce poco acerca de las diferencias que existen entre una discapacidad adquirida y una discapacidad sobrevenida. Si bien es comprensible que los términos sugieren una similitud entre sí, no lo es en cuanto al efecto emocional que produce en las personas.

Las causas en una discapacidad adquirida se manifiestan durante el periodo de gestación y/o en el nacimiento, puede presentarse por herencia genética, negligencia médica o mala alimentación de la madre durante el embarazo. Mientras que en una discapacidad sobrevenida las causas son lesiones relacionadas con accidentes o enfermedades que pueden producirse desde la infancia hasta la etapa adulta.

#### **Tratamiento Psicológico**

En los últimos años se ha incrementado notablemente el interés por examinar las variaciones conductuales entre ambas. En el 2011 se llevó a cabo un estudio psicológico que mide el impacto emocional que genera una discapacidad contraída en personas cuyo rango de edad oscila entre los 8 hasta los 40 años esto, en comparación con aquellas personas que nacieron con alguna discapacidad o que la adquirieron en etapas más tempranas. En el análisis de los resultados, no sorprende el hecho de haber detectado que existe mayor índice de depresión en las personas que adquieren la discapacidad. Desde mi perspectiva y experiencia, un individuo que nace con todas sus capacidades físicas y se desarrolla con normalidad durante algunos años genera cierta costumbre y dependencia de las mismas. Al

concientizarse de su uso suena lógico que esta persona experimente una sensación de trauma por la pérdida. A diferencia del individuo que nace con la discapacidad donde este factor le impide comprender su uso y necesidad, disminuyendo el impacto emocional.<sup>9</sup>

**2.2.9 Discriminación Laboral**

La Discriminación laboral consiste en toda distinción exclusión o diferencia de trato que ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación laboral es un tema que viene preocupando a la sociedad desde hace ya un largo tiempo. No obstante y pese a la inquietud, son pocas las medidas que han adoptado para aplacar estas prácticas o, por lo menos, han sido poco efectivos, la diferencia de salarios entre personas que ocupan un mismo cargo y los avisos de trabajo en los que se exigen individuos con carterísticas definidas para asumir un determinado cargo "se necesita dama de buena presencia" son ejemplos de discriminación que se repiten a diario en el país.

**2.2.10 Injerencia en el Auto Estima Personal.**

La autoestima se forma como resultado del proceso de satisfacción o frustración de las necesidades humanas (carenciales y del desarrollo), a través de la vida. Así, la autoestima mejora cuando se satisfacen y se empeora cuando se frustran. Las dos clases de necesidades humanas determinan las dos vías para el desarrollo y mejoramiento de la autoestima.<sup>10</sup>

Una es la vía más frecuente, la que depende principalmente de la satisfacción de las necesidades de aprobación y reconocimiento social

---

<sup>9</sup> Comisión Especial de estudios sobre discapacidad del consejo de la República 2003 "Exclusión Laboral" Discriminación Social Lima- Arroyo Laguna Juan- primera Edición – Lima 2003, Pág. 23- 120

<sup>10</sup> TRATADOS DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DOGMATICA CONSTITUCIONAL, TERCERA EDICION, AÑO 2204- LIMA PERU. PAG 106 - 150

(aceptación, popularidad, éxito social). Depende de la valoración ajena y del criterio de los demás. Y una de las causas principales de la disminución o pérdida de la autoestima es la frustración o malogramiento de esas necesidades carenciales.

La segunda vía del desarrollo de la autoestima es menos frecuente. Pero es más verdadera más importante y auténtica. Es la que se origina en la aprobación y reconocimiento de nuestra propia conciencia, la que se debe a nuestra propia valoración y se gana por nuestros esfuerzos realizaciones y logros.

Indudablemente, ambas contribuyen a mejorar la autoestima pero, la que depende de la valoración y aprobación de los demás está fuera de nuestra responsabilidad y control, mientras la que depende de nuestra propia valoración y aprobación de nuestra conciencia, está dentro de nuestro control porque es el resultado de la satisfacción de nuestras necesidades superiores de desarrollo, de autorrealización y creatividad y de haber cumplido pasos escalados de la autoestima.

La importancia que tiene la autoestima es que el concepto, la imagen que uno tenga de sí mismo es la base, el centro o factor principal del desarrollo humano y de la autorrealización. El desarrollo y superación humanos empiezan por el mejoramiento de la autoestima, ella es el fundamento de la autorrealización y del desarrollo pleno de uno mismo.

La solución de muchos problemas de la vida consiste en que cada persona viera y arreglara lo primero que hay que ver y arreglar: que es uno mismo. Conocerse, valorarse para saber quién es y poder "arreglarse" y mejorarse. La autoestima es la clave del éxito personal porque el yo verdadero, auténtico de cada uno está muchas veces oculto y sumergido en la ignorancia o en la inconciencia y hay que descubrirlo, encontrarlo y valorar sus potencialidades para usar los recursos con que contamos.

#### **2.2.11 Tratamiento Legal.**

Las personas con discapacidades son discriminadas en base a prejuicios de la sociedad y la ignorancia. Asimismo, debido a la falta de acceso a los

servicios básicos, éstas no gozan de las mismas oportunidades que las demás personas.

El derecho humano internacional establece que cada persona tiene:

- ✓ El derecho a la igualdad ante la ley.
- ✓ El derecho a no ser discriminado.
- ✓ El derecho a la igualdad de oportunidades.
- ✓ El derecho a una vida independiente.
- ✓ El derecho a la integración total.
- ✓ El derecho a la seguridad.

Las normas que se refieren a la discapacidad son frecuentemente dominadas por la noción de "igualdad de oportunidades", lo cual significa que la sociedad debe de emplear sus recursos de tal manera que todo individuo, incluyendo a las personas con discapacidades, tenga una igualdad de oportunidades de participar en la sociedad.

### **2.2.12 Trabajadores Discapacitados**

De acuerdo a nuestra legislación la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad para realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

Es necesario mencionar que la persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos que deriven de normas especiales, así como, la constitución política del Perú. Los derechos especiales para las personas Discapacitadas son reguladas en la Ley 27050 así como en el Decreto Supremo N° 003- PROMUDECH y su modificatorias.

En el Perú en el marco de la "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" y de su Protocolo facultativo se compromete, como estado parte, a asegurar el pleno ejercicio de todo los derechos

humanos y libertades fundamentales de las personas con Discapacidad sin discriminación para alcanzar los objetivos planteados en la normativa especial internacional, para personas Discapacitadas, se crea el Consejo Nacional para Integración de la persona con Discapacidad (CONADIS) fusionándose al Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano en el 2007.

**2.2.13 Beneficios y Derechos Laborales**

En la legislación laboral, la persona con discapacidad gozara de todos los beneficios y derechos por lo que la discriminación que tenga por motivo la discapacidad esta proscrita, siendo nulo el acto que afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de las personas Discapacitadas, el CONADIS coordina y supervisa la ejecución de planes permanentes de capacitación, actualización y de reconvención profesional y técnico para las personas con Discapacidad, dirigidas a facilitar la obtención, conservación y progreso laboral dependiente o independiente para asegurar el cumplimiento efectivo de los beneficios y derechos laborales de personas con Discapacidad, el MTPE, es competente para sancionar los actos de discriminación directa o indirecta, en materia de empleo y ocupación, por motivo de discapacidad, por lo que, se considerara una infracción muy grave dentro de la ley de inspección laboral.<sup>11</sup>

Las personas con Discapacidad dentro del ámbito laboral Ley 27050 modificado por el artículo 33, donde textualmente dice: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Conadis, apoyan las medidas de fomento laboral y los programas especiales para personas con Discapacidad dentro del marco legal vigente, para tan fin se crea la Oficina Nacional de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, como órgano dependiente de dicho Ministerio, encargado de promover el ejercicio de los derechos de los Trabajadores con Discapacidad, brindándoles servicios de asesoría, defensa legal, mediación y conciliación gratuito en un marco de no discriminación e igualdad y equidad de Oportunidades.

---

<sup>11</sup> CONADIS, 2003 "REGLAMENTO NACIONAL DE CONSTRUCCION, ADECUACION URBANISTICA PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD- LIMA PERU"

Las normas que se refieren a la Discapacidad son frecuentemente dominadas por la noción de "Igualdad de Oportunidades", lo cual significa que la sociedad debe emplear sus recursos de tal manera que todo individuo, incluyendo a las personas con Discapacidades, tengan una igualdad de oportunidades de participar en la Sociedad.

#### **2.2.14 CONADIS**

El Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades. Su conformación es democrática, en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

El Consejo Nacional de Discapacidades, será un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida de las personas con discapacidad.<sup>12</sup>

Es un organismo público y autónomo que genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privados, en el ámbito de las discapacidades y canaliza recursos nacionales e internacionales en este campo.

##### **2.2.14.1 Creación del Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad**

Para el logro de los fines y la aplicación de la Ley de General de Personas con Discapacidad, se creó el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

---

<sup>12</sup>CONADIS, 2003: "Reglamento Nacional de Construcción, adecuación Urbanística para Personas con Discapacidad" Lima

incorporándose como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano.

#### **2.2.14.2 Funciones del CONADIS**

El CONADIS tiene las siguientes funciones:

- ✓ Formular y aprobar las políticas para la prevención, atención e Integración social de las personas con discapacidad.
- ✓ Aprobar el Plan Operativo Anual, supervisando y vigilando su ejecución y estableciendo la coordinación necesaria con las instituciones públicas y privadas, en relación con la materia de su competencia.
- ✓ Elaborar el Reglamento de Organización y Funciones.
- ✓ Recomendar a las diferentes entidades de los sectores público y privado, la ejecución de acciones en materia de atención, sistemas previsionales e integración social de las personas con discapacidad.
- ✓ Elaborar proyectos de corto, mediano y largo plazo, para el desarrollo social y económico del sector poblacional con discapacidad.
- ✓ Apoyar y promover el financiamiento de los proyectos que desarrollen las organizaciones de las personas con discapacidad.
- ✓ Difundir, fomentar y apoyar la formulación e implementación de programas de prevención, educación, rehabilitación e integración social de las personas con discapacidad.
- ✓ Supervisar el funcionamiento de todos los organismos que tienen que ver con las personas con discapacidad.
- ✓ Demandar acciones de cumplimiento.

- ✓ Fomentar y organizar eventos científicos, técnicos y de investigación que tengan relación directa con los discapacitados.
- ✓ Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- ✓ Imponer y administrar multas ante el incumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley y su Reglamento.
- ✓ Concertar con el sector privado el otorgamiento de beneficios para las personas con discapacidad y.
- ✓ Ejercer las funciones específicas que le asigne el Reglamento de la presente Ley.

#### **2.2.14.3 Convenio del CONADIS con las Municipalidades**

El CONADIS convendrá con las Municipalidades, en lo que fuera pertinente, para que en su representación vigilen el cumplimiento de esta Ley y su Reglamento, extendiendo los alcances sociales, integradores e inclusivos de la Ley a todo el territorio nacional. Los gobiernos locales, por su parte, preverán la formación de oficinas de protección, participación y organización de los vecinos con discapacidad.

#### **2.2.15 LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD LEY N° 29973**

##### **Artículo 1. Finalidad de la Ley**

La presente Ley tiene 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, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

##### **Artículo 2. Definición de 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.

### **Artículo 3. Derechos de la persona con discapacidad**

3.1 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 Estado garantiza un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación.

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

### **Artículo 4. Principios rectores de las políticas y programas del Estado**

4.1 Las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios:

- a) El respeto de la dignidad inherente; la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones; y la independencia de la persona con discapacidad.
- b) La no discriminación de la persona con discapacidad.
- c) La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de la persona con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad.
- f) La accesibilidad.
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
- h) El respeto a la evolución de las facultades del niño y la niña con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- i) La razonabilidad.
- j) La interculturalidad.

4.2 Los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad en todas sus políticas y programas, de manera transversal.

**Artículo 5. Rol de la familia**

El Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad. Le presta orientación y capacitación integral sobre la materia, y facilita su acceso a servicios y programas de asistencia social.

**Artículo 6. Recursos del Estado**

6.1 El Estado asigna progresivamente los recursos presupuestales necesarios para la promoción, protección y realización de los derechos de la persona con discapacidad, y promueve la cooperación internacional en esta materia. Los gobiernos regionales y las municipalidades promueven la participación de las organizaciones de personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación.

6.2 Los recursos humanos de los distintos sectores y niveles de gobierno encargados de la formulación, planeamiento, ejecución y evaluación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad deben contar con certificada capacidad y experiencia en la materia. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve un programa de capacitación de recursos humanos en la atención de la persona con discapacidad.

**CAPÍTULO II**

**DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS**

**Artículo 7. Derecho a la vida y a la integridad personal**

La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones que las demás. Su participación en investigaciones médicas o científicas requiere de su consentimiento libre e informado.

**Artículo 8. Derecho a la igualdad y no discriminación**

8.1 La persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad.

8.2 Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad.

**Artículo 9. Igual reconocimiento como persona ante la ley**

9.1 La persona con discapacidad tiene capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. El Código Civil regula los sistemas de apoyo y los ajustes razonables que requieran para la toma de decisiones.

9.2 El Estado garantiza el derecho de la persona con discapacidad a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente y a acceder en igualdad de condiciones que las demás a seguros, préstamos bancarios, hipotecas y otras modalidades de crédito financiero. Asimismo, garantiza su derecho a contraer matrimonio y a decidir libremente sobre el ejercicio de su sexualidad y su fertilidad.

**Artículo 10. Derecho a la libertad y seguridad personal**

La persona con discapacidad tiene derecho a la libertad y seguridad personal, en igualdad de condiciones que las demás. Nadie puede ser privado de su libertad en razón de discapacidad.

**Artículo 11. Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluida en la comunidad**

11.1 La persona con discapacidad tiene derecho a vivir de forma independiente en la comunidad, en igualdad de condiciones que las demás. El Estado, a través de los distintos sectores y niveles de gobierno,

promueve su acceso a servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo en la comunidad para facilitar su inclusión social y evitar su aislamiento y abandono.

11.2 Los establecimientos que prestan atención a las personas con discapacidad promueven y facilitan su inclusión familiar y social.

### **Artículo 12. Derecho a la participación en la vida política y pública**

12.1 La persona con discapacidad tiene derecho a participar en la vida política y pública en igualdad de condiciones que las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluyendo el derecho a elegir y ser elegido, a ejercer cargos públicos y a desempeñar cualquier función pública, sin discriminación.

12.2 No se puede restringir el derecho al voto por motivos de discapacidad. El sistema electoral adopta las medidas necesarias para garantizar este derecho, asegurando que los procedimientos, instalaciones y materiales sean adecuados, accesibles y fáciles de entender y utilizar.

### **Artículo 13. Promoción del desarrollo asociativo**

El Estado promueve la conformación de organizaciones y asociaciones de personas con discapacidad. Les presta asesoría y capacitación, facilita su acceso a fuentes de cooperación internacional y promueve su participación en todos los espacios de concertación de asuntos públicos que no provengan de elección popular, tales como el Consejo Nacional de Derechos Humanos, la Mesa de Concertación de Lucha contra la Pobreza, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, los consejos de coordinación regional y local, entre otros.

### **Artículo 14. Derecho a la consulta**

Las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. Los procesos de consulta se desarrollan sobre

la base de los principios de accesibilidad, buena fe, oportunidad y transparencia.

### **CAPÍTULO III**

#### **ACCESIBILIDAD**

##### **Artículo 15. Derecho a la accesibilidad**

La persona con discapacidad tiene derecho a acceder, en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico, los medios de transporte, los servicios, la información y las comunicaciones, de la manera más autónoma y segura posible. El Estado, a través de los distintos niveles de gobierno, establece las condiciones necesarias para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal. Asimismo tiene derecho a gozar de ambientes sin ruidos y de entornos adecuados.

##### **Artículo 16. Accesibilidad del entorno urbano y las edificaciones**

16.1 Las municipalidades promueven, supervisan y fiscalizan el cumplimiento de las normas de accesibilidad para la persona con discapacidad en el entorno urbano y las edificaciones de su jurisdicción. 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 contemplen lo establecido en las normas técnicas de accesibilidad para personas con discapacidad, bajo responsabilidad.

16.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ejerce potestad sancionadora ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad cuando el infractor sea una entidad pública. Asimismo, cuando exista incumplimiento respecto de las edificaciones privadas ubicadas en las jurisdicciones de las municipalidades donde se haya tipificado como infracción el incumplimiento de tales normas y las de adecuación urbanística y arquitectónica para personas con discapacidad, el Conadis es el órgano encargado de fiscalizar las normas establecidas y de informar oportunamente a la municipalidad correspondiente sobre la comisión de la infracción dentro de su jurisdicción.

**Artículo 17. Condiciones de las edificaciones públicas y privadas**

17.1 Las edificaciones públicas y privadas que brinden u ofrezcan servicios al público deben contar con ambientes y rutas accesibles para permitir el libre desplazamiento y atención de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás, de conformidad con las normas técnicas de accesibilidad para las personas con discapacidad.

17.2 Los propietarios, administradores, promotores u organizadores que realizan actividades y espectáculos públicos habilitan y acondicionan ingresos, áreas, ambientes y servicios higiénicos para el uso de la persona con discapacidad, así como la señalización correspondiente.

**Artículo 18. Viviendas para la persona con discapacidad**

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento promueve y regula el acceso preferente de la persona con discapacidad a los programas públicos de vivienda a su cargo, otorgándole una bonificación. Estos programas contemplan la construcción de viviendas accesibles para la persona con discapacidad.

**Artículo 19. Estacionamiento accesible**

Los estacionamientos públicos y privados, incluyendo las zonas de estacionamiento de los establecimientos públicos y privados, disponen la reserva de espacios para vehículos conducidos por personas con discapacidad o que las transporten. La Policía Nacional del Perú y las municipalidades supervisan y fiscalizan el cumplimiento de esta obligación y de las condiciones de accesibilidad de los estacionamientos, de conformidad con la Ley

28084, Ley que regula el parqueo especial para vehículos ocupados por personas con discapacidad.

**Artículo 20. Accesibilidad en el transporte público terrestre**

20.1 Las empresas de transporte público terrestre de pasajeros cuentan con unidades accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores. El Ministerio de Transportes y Comunicaciones reglamenta la introducción progresiva de estos vehículos.

20.2 Los vehículos que prestan servicios de transporte terrestre de pasajeros reservan asientos y espacios preferentes de fácil acceso, debidamente señalizados, para el uso de personas con discapacidad. Las municipalidades y la Policía Nacional del Perú supervisan y fiscalizan el cumplimiento de esta obligación.

20.3 Los vehículos que prestan servicios de transporte terrestre de pasajeros usarán determinado volumen de sonido dentro del vehículo, que no altere a las personas con discapacidad, protegiendo a los pasajeros de ruidos molestos.

**Artículo 21. Accesibilidad en la comunicación**

21.1 El Estado garantiza a la persona con discapacidad el acceso y la libertad de elección respecto a los distintos formatos y medios utilizables para su comunicación. Estos incluyen la lengua de señas, el sistema braille, la comunicación táctil, los macrotipos, la visualización de textos, los dispositivos multimedia, el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos y medios aumentativos o alternativos de la comunicación.

21.2 La persona con discapacidad tiene derecho a utilizar la lengua de señas, el sistema braille y otros formatos o medios aumentativos o alternativos de comunicación en los procesos judiciales y en los procedimientos administrativos que siga ante la administración pública y los proveedores de servicios públicos. Para tal fin, dichas entidades proveen a la persona con discapacidad, de manera gratuita y en forma progresiva, el servicio de intérprete cuando esta lo requiera.

21.3 Las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros remiten información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles al usuario con discapacidad que lo solicite.

**Artículo 22. Accesibilidad en los medios de comunicación**

22.1 El Ministerio de Transportes y Comunicaciones promueve y regula las condiciones de accesibilidad para la persona con discapacidad, que deben garantizar los medios de comunicación, públicos y privados, así como los prestadores de servicios de telecomunicación.

22.2 Los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión cuentan con intérpretes de lengua de señas o subtítulos.

**Artículo 23. Accesibilidad en las tecnologías de la información y la comunicación**

23.1 El Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), promueve el acceso de la persona con discapacidad a las tecnologías de la información y la comunicación, incluida la Internet.

23.2 Las entidades públicas y privadas, las instituciones de educación superior y las personas naturales o jurídicas que prestan servicios de información al consumidor y otros servicios a través de páginas web o portales de Internet cuentan con sistemas de acceso que facilitan el uso de los servicios especializados para los distintos tipos de discapacidad.

**Artículo 24. Accesibilidad en la contratación de bienes, servicios u obras**

Las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras por parte de las entidades públicas deben sujetarse a la normativa vigente en materia de accesibilidad para personas con discapacidad, según corresponda.

**Artículo 25. Formación y capacitación en accesibilidad**

Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, incluyen asignaturas sobre accesibilidad y el principio de diseño universal en los currículos de sus facultades y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos del diseño y la

47

construcción, las edificaciones, el transporte, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **SALUD Y REHABILITACIÓN**

##### **Artículo 26. Derecho a la salud**

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

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.

##### **Artículo 27. Aseguramiento**

27.1 El Ministerio de Salud garantiza y promueve el ingreso de la persona con discapacidad a un sistema de aseguramiento universal que garantice prestaciones de salud, de rehabilitación y de apoyo de calidad. Las condiciones de discapacidad poco frecuentes y de alto costo serán atendidas de acuerdo a lo que dispone el artículo 10 de la Ley 29761.

27.2 El Seguro Social de Salud (EsSalud) garantiza y promueve el acceso de la persona con discapacidad a regímenes de aportación y afiliación regular y potestativa asequibles que garanticen prestaciones de salud, de rehabilitación y de apoyo, incluidas la atención domiciliaria, la asistencia personal, los centros de atención intermedia y los centros residenciales, según las necesidades del asegurado.

##### **Artículo 28. Seguros de salud y de vida privados**

28.1 El Estado garantiza y promueve el acceso de la persona con discapacidad a los productos y servicios ofertados por las aseguradoras de salud y de vida privadas, sin discriminación. Las aseguradoras están prohibidas de negarse a prestar cobertura de seguros de salud y de vida por motivos de discapacidad.

28.2 La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones garantiza el acceso de la persona

con discapacidad a los productos y servicios ofertados por las aseguradoras y supervisa que las primas de los seguros se fijen de manera justa y razonable, sobre la base de cálculos actuariales y estadísticos, y valoradas individualmente.

#### **Artículo 29. Atención en la comunidad**

La persona con discapacidad tiene derecho a que la atención respecto de su salud y su rehabilitación integral se preste dentro de la comunidad en la que vive, bajo un enfoque intercultural, a través de los servicios y programas de salud generales, sin perjuicio de la obligación del Estado de contar con servicios especializados y realizar acciones de prevención de acuerdo a los tipos de discapacidad existentes.

#### **Artículo 30. Servicios de intervención temprana**

El niño o la niña con discapacidad, o con riesgo de adquirirla, tiene derecho a acceder a programas de intervención temprana. Los ministerios de Educación, de Salud, de Desarrollo e Inclusión Social y de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con los gobiernos regionales y las municipalidades, aseguran la implementación de programas de intervención temprana, con énfasis en el área rural.

#### **Artículo 31. Servicios de habilitación y rehabilitación**

31.1 La persona con discapacidad tiene derecho a acceder a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud, empleo y educación, así como a servicios sociales. El Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, en coordinación con el Seguro Social de Salud (EsSalud) y los establecimientos de salud de los ministerios de Defensa y del Interior, formulan, planifican y ejecutan estrategias de rehabilitación basadas en la comunidad con la participación de la persona con discapacidad, su familia y su comunidad, en coordinación con los servicios educativos, laborales y sociales correspondientes.

31.2 Los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, así como el Seguro Social de Salud (EsSalud), cuentan con servicios de habilitación y rehabilitación relacionados con la salud en todos sus hospitales, incluyendo centros de producción y bancos de ayudas compensatorias.

**Artículo 32. Medidas de prevención**

Los ministerios de Salud, de Educación, de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y los gobiernos regionales formulan, planifican y ejecutan, en coordinación con el Seguro Social de Salud (EsSalud) y los establecimientos de salud de los ministerios de Defensa y del Interior, acciones dirigidas a prevenir y reducir a su mínima expresión la aparición de nuevas deficiencias físicas, mentales, sensoriales e intelectuales y el agravamiento de las ya existentes entre las personas con discapacidad, incluidos los niños y las personas adultas mayores. Asimismo, promueven investigaciones, estudios científicos y tecnológicos dirigidos a prevenir y reducir las discapacidades.

**Artículo 33. Medicamentos, tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria**

33.1 El Ministerio de Salud y los gobiernos regionales garantizan la disponibilidad y el acceso de la persona con discapacidad a medicamentos de calidad, tecnologías de apoyo, dispositivos y la ayuda compensatoria necesaria para su atención, habilitación y rehabilitación, tomando en cuenta su condición socioeconómica.

33.2 Los servicios de medicina, habilitación y rehabilitación del Seguro Social de Salud (EsSalud) y los hospitales de los ministerios de Defensa y del Interior los proporcionan directamente.

**Artículo 34. Apoyo a la investigación**

El Ministerio de Salud promueve y ejecuta investigaciones científicas en el ámbito de la discapacidad, con prioridad en el desarrollo de ayudas, dispositivos y tecnologías de apoyo. Se pondrá un énfasis especial en las investigaciones dirigidas a la prevención, diagnóstico, rehabilitación y monitoreo de las discapacidades poco comunes de acuerdo a la Ley 29698.

## **CAPÍTULO V**

### **EDUCACIÓN Y DEPORTE**

#### **Artículo 35. Derecho a la educación**

35.1 La persona con discapacidad tiene derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades. El Ministerio de Educación regula, promueve, supervisa, controla y garantiza su matrícula en las instituciones educativas públicas y privadas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional.

35.2 Ninguna institución educativa pública o privada puede negar el acceso o permanencia de una persona por motivos de discapacidad.

#### **Artículo 36. Accesibilidad a las instituciones educativas**

36.1 El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales garantizan la adecuación de la infraestructura física, mobiliario y equipos de las instituciones educativas para la atención de la persona con discapacidad, así como la distribución de material educativo adaptado y accesible.

36.2 El Ministerio de Educación y los gobiernos locales y regionales promueven y garantizan el aprendizaje del sistema braille, la lengua de señas y otros modos, medios y formatos de comunicación en las instituciones educativas.

#### **Artículo 37. Calidad del servicio educativo**

37.1 Las instituciones educativas de las diferentes etapas, modalidades y niveles del sistema educativo nacional están obligadas a realizar las adaptaciones metodológicas y curriculares, así como los ajustes razonables necesarios para garantizar el acceso y permanencia del estudiante con discapacidad.

37.2 El Ministerio de Educación y los gobiernos regionales garantizan la prestación de servicios de apoyo y acompañamiento para la inclusión del estudiante con discapacidad, así como la formación y capacitación permanente del personal directivo, docente y administrativo en cuestiones relativas a la discapacidad y los derechos de la persona con discapacidad.

Para tal fin, asignan los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros de educación básica especial.

### **Artículo 38. Educación superior**

38.1 Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, realizan ajustes razonables para garantizar el acceso y permanencia de la persona con discapacidad, incluida la adecuación de sus procesos de admisión. Estas instituciones reservan el 5% de las vacantes ofrecidas en sus procesos de admisión por especialidad profesional para la postulación de personas con discapacidad, quienes acceden a estos centros de estudio previa aprobación de la evaluación de ingreso.

38.2 La persona que se vea forzada a interrumpir sus estudios superiores por la adquisición de una discapacidad mantiene su matrícula vigente por un período de hasta cinco años para su reincorporación, incluidos los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú que cursan estudios superiores.

### **Artículo 39. Formación superior en discapacidad**

Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados, incluyen asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración, la arquitectura, la ingeniería, la economía, la contabilidad y el trabajo social.

### **Artículo 40. Bibliotecas accesibles**

Las bibliotecas cuentan con instalaciones y materiales accesibles para la persona con discapacidad física, mental e intelectual, incluido el sistema braille y el libro hablado, así como con elementos técnicos que permitan el acceso de estas personas a la información general.

### **Artículo 41. Promoción del deporte**

41.1 El Instituto Peruano del Deporte (IPD) promueve y coordina la participación de la persona con discapacidad en las actividades deportivas generales y específicas, y la formación y capacitación de técnicos,

dirigentes y profesionales deportivos en cuestiones relativas a la práctica del deporte de la persona con discapacidad.

41.2 Las federaciones deportivas nacionales y el Comité Olímpico Peruano promueven la participación de la persona con discapacidad en las distintas disciplinas deportivas a su cargo.

#### **Artículo 42. Federaciones deportivas de personas con discapacidad**

42.1 Las federaciones deportivas de personas con discapacidad desarrollan, promueven, organizan y dirigen la práctica deportiva de la persona con discapacidad en sus diferentes disciplinas y modalidades específicas, y promueven su participación en competencias internacionales. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y el Instituto Peruano del Deporte (IPD) promueven la creación de las correspondientes federaciones deportivas de personas con discapacidad que demanden las diferentes discapacidades, a fin de que el Perú pueda integrarse al Comité Paralímpico Internacional (CPI) y otros entes o instituciones del deporte para la persona con discapacidad.

42.2 El Instituto Peruano del Deporte (IPD) asegura la disponibilidad de infraestructura, equipamiento y recursos necesarios para el desarrollo de la actividad deportiva de la persona con discapacidad.

#### **Artículo 43. Reconocimientos deportivos**

El deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales es reconocido con los Laureles Deportivos del Perú y los demás premios, estímulos y distinciones que otorga el Instituto Peruano del Deporte (IPD) y el Comité Olímpico Peruano, en igualdad de condiciones que los demás deportistas.

#### **Artículo 44. Descuento en el ingreso a actividades deportivas, culturales y recreativas**

44.1 La persona con discapacidad debidamente acreditada tiene un descuento del 50% sobre el valor de la entrada a los espectáculos

culturales, deportivos y recreativos organizados por las entidades del Estado. Este descuento es aplicable hasta un máximo del 25% del número total de entradas.

44.2 Tratándose de espectáculos culturales, deportivos y recreativos organizados por empresas e instituciones privadas, el descuento es del 20% y hasta un máximo del 10% del número total de entradas.

## **CAPÍTULO VI**

### **TRABAJO Y EMPLEO**

#### **Artículo 45. Derecho al trabajo**

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

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

#### **Artículo 46. Servicios de empleo**

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

#### **Artículo 47. Medidas de fomento del empleo**

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

47.2 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 sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

#### **Artículo 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos**

48.1 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.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas.

#### **Artículo 49. Cuota de empleo**

49.1 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%.

49.2 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.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 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.

#### **Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad**

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 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.

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.

**Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional**

51.1 El Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (EsSalud) cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

51.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) promueve y supervisa la aplicación de la normatividad de los programas de prevención de accidentes laborales y de contaminación ambiental que ocasionen enfermedades profesionales y generen discapacidad.

**Artículo 52. Conservación del empleo**

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.

52.2 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 es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

**Artículo 53. Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios**

53.1 Los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción promueven la producción y comercialización de bienes y servicios de

la persona con discapacidad, apoyando su capacitación, de acuerdo a sus competencias.

53.2 Los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales, promueven la comercialización de los productos manufacturados por la persona con discapacidad, fomentando la participación directa de dichas personas en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción.

53.3 La persona con discapacidad tiene preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas.

**CAPÍTULO VII**

**EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 54. Definición de empresa promocional de personas con discapacidad**

La empresa promocional de personas con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

**Artículo 55. Acreditación de empresa promocional de personas con discapacidad**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad y fiscaliza el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad.

**Artículo 56. Preferencia de bienes, servicios u obras**

En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

**Artículo 57. Acceso a fuentes de financiamiento**

57.1 El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión.

57.2 No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad.

**CAPÍTULO VIII**

**NIVEL DE VIDA ADECUADO Y PROTECCIÓN SOCIAL**

**Artículo 58. Pensiones de orfandad**

La persona con discapacidad mayor de edad, que es beneficiaria de una pensión de orfandad bajo un régimen previsional, no es afectada en el cobro de su pensión cuando perciba una remuneración o ingreso asegurable no mayor a dos remuneraciones mínimas vitales del lugar de su trabajo habitual, sin considerar la prohibición de la doble percepción de ingresos establecida en el artículo 3 de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

**Artículo 59. Pensiones no contributivas por discapacidad severa**

La persona con discapacidad severa que se encuentre en situación de pobreza bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (Sisfoh) y que no tenga un ingreso o pensión que provenga del ámbito público o privado recibe una pensión no contributiva a cargo del Estado. Corresponde a las direcciones de Salud expedir los certificados de discapacidad severa y a Conadis registrarlos. El reglamento fija las condiciones y requisitos para el progresivo acceso a este beneficio.

**Artículo 60. Jubilación adelantada o anticipada para personas con discapacidad**

El Poder Ejecutivo regula mecanismos de incorporación a los sistemas de pensiones para el acceso a una pensión de jubilación adelantada o

anticipada, equiparable al régimen de jubilación previsto en el segundo párrafo del artículo 38 del Decreto Ley 19990. Esta disposición solo será aplicable para las personas con discapacidad que cumplan con las condiciones y requisitos que establezca el reglamento y en el marco de las prestaciones de los regímenes previsionales existentes.

#### **Artículo 61. Acceso a programas sociales**

Las personas con discapacidad son beneficiarias de los programas sociales, salud, alimentación, vestido y vivienda adecuados, y acceso a servicios públicos que brinda el Estado, sin que para ello se aplique el requisito de límite de edad. Los programas sociales brindan atención preferente a la persona con discapacidad, especialmente a las mujeres, niños, niñas y a quienes vivan en situación de pobreza para sufragar gastos relacionados con su discapacidad.

#### **Artículo 62. Importación de vehículos y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria**

62.1 La importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad se encuentra inafecta al pago de los derechos arancelarios, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo 1053, Ley General de Aduanas.

62.2 El impuesto general a las ventas (IGV) e impuesto selectivo al consumo (ISC) que gravan la importación de vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad podrán ser cancelados mediante "Documentos Cancelatorios - Tesoro Público". Mediante decreto supremo se establecen los requisitos y el procedimiento correspondientes.

62.3 El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, dicta las medidas reglamentarias necesarias para la implementación de este beneficio, incluyendo la determinación de las partidas arancelarias beneficiarias, el valor máximo autorizado y las características de los vehículos especiales y tecnologías de apoyo,

dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad.

62.4 Los "Documentos Cancelatorios - Tesoro Público", emitidos al amparo de la presente Ley, serán financiados con cargo al presupuesto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (Mimpv).

**CAPÍTULO IX**

**CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)**

**Artículo 63. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

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

**Artículo 64. Funciones del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) tiene las siguientes funciones:

- a) Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- b) Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- c) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- d) Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la

- implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- e) Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
  - f) Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
  - g) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
  - h) Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
  - i) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
  - j) Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
  - k) Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
  - l) Interponer demandas de cumplimiento.
  - m) Fiscalizar, imponer y administrar multas.
  - n) Exigir coactivamente el pago de multas.
  - o) Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
  - p) Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
  - q) Elaborar su reglamento de organización y funciones.
  - r) Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

**Artículo 65. Conformación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

65.1 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) está constituido por los siguientes miembros:

- a) El presidente del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), quien es designado por el Presidente de la República.
- b) El presidente del Consejo de Ministros o su representante.
- c) El ministro de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o su representante.
- d) El ministro de Desarrollo e Inclusión Social o su representante.
- e) El ministro de Economía y Finanzas o su representante.
- f) El ministro de Educación o su representante.
- g) El ministro de Salud o su representante.
- h) El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo o su representante.
- i) El ministro de Transportes y Comunicaciones o su representante.
- j) El ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento o su representante.
- k) El ministro de Producción o su representante.
- l) El ministro de Defensa o su representante.
- m) El ministro del Interior o su representante.
- n) El ministro de Relaciones Exteriores o su representante.
- o) El presidente ejecutivo del Seguro Social de Salud (EsSalud) o su representante.

**65.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) cuenta con un consejo consultivo integrado por los siguientes miembros:**

- a) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a una deficiencia física.
- b) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a una deficiencia auditiva.
- c) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a una deficiencia visual.

- d) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a sordoceguera.
- e) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a una deficiencia mental.
- f) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad asociada a una deficiencia intelectual.
- g) un representante elegido por las organizaciones de personas con discapacidad de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.
- h) un representante elegido por las federaciones deportivas de personas con discapacidad.

**Artículo 66. Presidencia del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

66.1 El presidente del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es designado por el Presidente de la República de una terna propuesta por la Presidencia del Consejo de Ministros. La selección de la terna se realiza respetando el derecho de consulta establecido en el artículo 14.

66.2 Para asumir la presidencia del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) se requiere poseer experiencia en gestión y una trayectoria mínima de cinco años en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. El presidente del Conadis es titular del pliego presupuestal y ejerce la representación legal de la institución. Asiste a las sesiones del Consejo de Ministros con voz pero sin voto.

**Artículo 67. Secretaría General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

La Secretaría General del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es la máxima autoridad administrativa de este órgano. Es designada por el Pleno del Consejo y depende jerárquica y funcionalmente del presidente del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).

**Artículo 68. Recursos del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

68.1 Son recursos del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) los siguientes:

- a) Los recursos asignados por el Estado debidamente determinados en las partidas del Presupuesto del Sector Público.
- b) El 50% del porcentaje de los recursos obtenidos mediante juegos de lotería y similares, realizados por las sociedades de beneficencia pública, conforme lo establece la quinta disposición transitoria y complementaria de la Ley 26918 o directamente manejados por los gremios de las personas con discapacidad.
- c) Los recursos directamente recaudados.
- d) Los recursos provenientes de la cooperación internacional.
- e) Las donaciones y legados.
- f) Los recursos provenientes de las colectas que organice oficialmente.
- g) Los recursos provenientes del cobro de las multas.

68.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) goza de similares prerrogativas y exoneraciones a las que tienen derecho las demás entidades u organismos del Estado.

**CAPÍTULO X**

**OFICINAS EN LOS ÁMBITOS REGIONAL Y LOCAL**

**Artículo 69. Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis)**

69.1 Los gobiernos regionales y la Municipalidad Metropolitana de Lima contemplan en su estructura orgánica una Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) y contemplan en su presupuesto anual los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

69.2 La Oficina Regional de Atención a las Personas con Discapacidad (Oredis) tiene las siguientes funciones:

- a) Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas y programas regionales en materia de discapacidad.
- b) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas regionales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de las personas con discapacidad.
- c) Promover que, en la formulación y aprobación del presupuesto regional, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- d) Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- e) Promover y organizar los procesos de consulta de carácter regional.
- f) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- g) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- h) Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.
- i) Administrar el Registro Regional de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

**Artículo 70. Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped)**

70.1 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 su adecuado funcionamiento y la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

70.2 La Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (Omaped) tiene las siguientes funciones:

- a) Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas locales, se tomen en cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.
- b) Coordinar, supervisar y evaluar las políticas y programas locales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- c) Participar de la formulación y aprobación del presupuesto local para asegurar que se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- d) Coordinar y supervisar la ejecución de los planes y programas nacionales en materia de discapacidad.
- e) Promover y organizar los procesos de consulta de carácter local.
- f) Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- g) Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia.
- h) Administrar el Registro Municipal de la Persona con Discapacidad en el ámbito de su jurisdicción, considerando los lineamientos emitidos por el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- i) Supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de su competencia y denunciar su incumplimiento ante el órgano administrativo competente.

**Artículo 71. Coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) coordina con los gobiernos regionales y las municipalidades la efectiva implementación de la presente Ley en sus jurisdicciones. Les presta asesoría técnica y capacitación para el ejercicio de sus funciones, centraliza la información referida a la persona con discapacidad y promueve la participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad en dichos ámbitos.

**CAPÍTULO XI**

**SISTEMA NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (SINAPEDIS)**

**Artículo 72. Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis)**

Créase el Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) como sistema funcional encargado de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que orientan la intervención del Estado en materia de discapacidad.

**Artículo 73. Ente rector del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis)**

73.1 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el ente rector del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) y tiene a su cargo la elaboración, programación, coordinación, gestión, supervisión, monitoreo y evaluación de las políticas públicas del Estado en materia de discapacidad.

73.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), como ente rector, tiene las siguientes atribuciones:

- a) Ejercer la autoridad técnico-normativa a nivel nacional.

- b) Dictar las normas y establecer los procedimientos para el accionar del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis).
- c) Coordinar la operación técnica y asumir la responsabilidad del correcto funcionamiento del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis).
- d) Las demás atribuciones que se asignen por reglamento.

**Artículo 74. Objetivos del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis)**

El Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) tiene los siguientes objetivos:

- a) Asegurar el cumplimiento de políticas públicas que requieren la participación de las entidades del Estado, a nivel intergubernamental, en materia de discapacidad.
- b) Articular y armonizar la gestión de las políticas, planes, estrategias, programas y proyectos en materia de discapacidad, a nivel intergubernamental.
- c) Promover la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, de la sociedad civil y del sector privado, a nivel intergubernamental, en el desarrollo de acciones en materia de discapacidad.
- d) Disponer de la información necesaria para la formulación de planes, programas y proyectos.

**Artículo 75. Composición del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis)**

El Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis) está compuesto por:

- a) El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).
- b) Los gobiernos regionales, sus programas y proyectos.
- c) Las municipalidades provinciales y distritales, sus organismos, programas y proyectos.

El reglamento establece la organización y define el rol de las entidades públicas conformantes del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Sinapedis).

## **CAPÍTULO XII**

### **CERTIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICA**

#### **Artículo 76. Certificación de la discapacidad**

El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad. Es otorgado por todos los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

#### **Artículo 77. Falsificación de certificados**

El personal que otorgue certificados falsos respecto del grado o la existencia de una discapacidad incurre en el delito de falsificación regulado en el artículo 431 del Código Penal, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas a las que haya lugar.

#### **Artículo 78. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad**

78.1 El Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, a cargo del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), compila, procesa y organiza la información referida a la persona con discapacidad y sus organizaciones, proporcionada por las entidades públicas de los distintos niveles de gobierno. Contiene los siguientes registros especiales:

- a) Registro de personas con discapacidad.
- b) Registro de organizaciones que representan a las personas con discapacidad.
- c) Registro de organizaciones conformadas por personas con discapacidad.
- d) Registro de personas naturales o jurídicas u organizaciones que brindan atención, servicios y programas a personas con discapacidad.
- e) Registro de personas naturales o jurídicas importadoras o comercializadoras de bienes o servicios especiales y compensatorios para personas con discapacidad.

- f) Registro de sanciones por el incumplimiento de la presente Ley.
- g) Otros que acuerde el Conadis.

78.2 La inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad es gratuita. El reglamento del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) establece los requisitos y procedimientos para la inscripción en los registros especiales.

#### **Artículo 79. Información estadística**

79.1 El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), los órganos que integran el Sistema Estadístico Nacional y las entidades u organismos de los diferentes sectores y niveles de gobierno incorporan en sus censos, encuestas y registros estadísticos un rubro sobre la situación de la persona con discapacidad, siendo responsables de su recopilación y procesamiento. Esta información es remitida al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) para su difusión y debe ser obligatoriamente utilizada por todos los sectores y niveles de gobierno en la formulación, el planeamiento y la ejecución de sus políticas y programas.

79.2 El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec) participan en la actualización del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), las oficinas regionales de atención a las personas con discapacidad (Oredis) y las oficinas municipales de atención a las personas con discapacidad (Omaped).

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SANCIONES**

##### **Artículo 80. Entidad competente**

80.1 La entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

80.2 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ejerce la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**Artículo 81. Infracciones**

81.1 Las infracciones de lo dispuesto en la presente Ley se clasifican en leves, graves y muy graves.

81.2 Se consideran infracciones leves:

- a) La inaplicación del descuento sobre el valor de la entrada a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos organizados por las entidades públicas, empresas e instituciones privadas.
- b) La omisión de un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante en los formularios de postulación para los concursos públicos de mérito convocados por las entidades públicas.
- c) La omisión de mantener la matrícula vigente para los alumnos universitarios que durante el período académico de pregrado sufran alguna discapacidad en acto de servicio, o por enfermedad o accidente, según corresponda.
- d) El incumplimiento de la obligación de las entidades públicas, los prestadores de servicios públicos, las administradoras de fondos de pensiones y las entidades bancarias y financieras y de seguros de remitir información, recibos y estados de cuenta en medios y formatos accesibles a los usuarios con discapacidad que lo soliciten.
- e) El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta.

81.3 Se consideran infracciones graves:

- a) El impedir la entrada de la persona con discapacidad a los espectáculos culturales, deportivos o recreativos.
- b) El incumplimiento injustificado de la obligación de adecuar los procedimientos de admisión y evaluación por parte de instituciones educativas de cualquier nivel.

- c) La omisión de reservar el 5% de las vacantes para las personas con discapacidad en los procesos de admisión a universidades, institutos o escuelas superiores.
- d) La omisión de incluir asignaturas sobre discapacidad en los currículos y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos de la educación, el derecho, la medicina, la psicología, la administración y el trabajo social.
- e) La omisión de incluir asignaturas sobre accesibilidad y el principio de diseño universal en los currículos de sus facultades y programas para la formación de técnicos y profesionales en los campos del diseño y la construcción, las edificaciones, el transporte, las telecomunicaciones y las tecnologías de la información.
- f) No contar con intérpretes de lengua de señas o con subtítulos en los programas informativos, educativos y culturales transmitidos mediante radiodifusión por televisión.
- g) Negarse a brindar el servicio de transporte a una persona por su condición de discapacidad.
- h) La omisión de incluir el cumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad, de manera expresa, en las bases de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios u obras dentro de las características técnicas de los bienes, servicios u obras a contratar.
- i) No considerar las normas de accesibilidad para personas con discapacidad en el otorgamiento de las licencias municipales y en la aprobación de los expedientes técnicos de obra.
- j) No mantener en buen estado las instalaciones y vías públicas para garantizar y preservar la seguridad, salud e integridad física de la persona con discapacidad.
- k) Incumplir el deber de vigilar y verificar que las instalaciones que son responsabilidad de las empresas prestadoras de servicios públicos se mantengan en estado óptimo para no poner en riesgo a la persona con discapacidad.

#### 81.4 Se consideran infracciones muy graves:

- a) Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones.

- b) No aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública.
- c) El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- d) La negativa de permitir el acceso o permanencia a una institución educativa pública o privada por motivos de su discapacidad, de acuerdo con las directivas que para tal fin establezca el Ministerio de Educación.
- e) El incumplimiento de la obligación de reconocer al deportista con discapacidad que obtenga triunfos olímpicos y mundiales en sus respectivas disciplinas, por parte del Instituto Peruano del Deporte y el Comité Olímpico Internacional.
- f) El despido arbitrario de la persona con discapacidad por las entidades públicas cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral que rija la relación de trabajo.
- g) La omisión por los funcionarios responsables de formular los pliegos presupuestales de los distintos sectores y niveles de gobierno, de considerar los recursos necesarios para la implementación de las políticas y los programas en materia de discapacidad.
- h) La entrega de información falsa al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) ante un requerimiento realizado por este.

**Artículo 82. Sanciones**

Las infracciones a la presente Ley y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Sanción de amonestación.
- b) Suspensión temporal sin goce de haber por un mes.
- c) Suspensión sin goce de haber hasta por doce meses.
- d) Destitución del cargo.
- e) Multas.

**Artículo 83. Aplicación de las multas**

De acuerdo a la infracción determinada, la multa a imponerse es la siguiente:

- a) Infracciones leves de 1 UIT hasta 5 UIT.
- b) Infracciones graves mayor a 5 UIT hasta 10 UIT.
- c) Infracciones muy graves mayor a 10 UIT hasta 20 UIT.

**Artículo 84. Destino de las multas**

El monto recaudado por concepto de las multas por el incumplimiento de la presente Ley es destinado exclusivamente para financiar programas y campañas en beneficio de la persona con discapacidad, así como para la fiscalización de las obligaciones contenidas en la presente Ley, con excepción de lo dispuesto en el artículo 49.

**Artículo 85. Registro de infractores de los derechos de la persona con discapacidad**

85.1 El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) administra un Registro de infractores de los derechos de la persona con discapacidad.

85.2 En este registro se inscribe, según corresponda, la denominación o razón social de las entidades públicas y las instituciones privadas que hayan sido multadas por el incumplimiento de la presente Ley. Asimismo, se inscriben los nombres y cargos de los funcionarios o ejecutivos que dirigen tales entidades e instituciones, cuando su actuación u omisión ocasionen que estas sean multadas o cuando hayan sido sancionados conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

**Artículo 86. Defensoría del Pueblo**

La Defensoría del Pueblo cuenta con una adjuntía para la defensa y promoción de los derechos de la persona con discapacidad. Las acciones que ejecuta sobre el particular forman parte del informe anual que presenta el Defensor del Pueblo al Congreso de la República. Asimismo, dicha adjuntía realiza el seguimiento de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en los términos de lo establecido por los numerales 2 y 3 de su artículo 33.

## **2.3. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La institución pública – Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013 no ha implementado los mecanismos y políticas para el acceso y desempeño laboral de las personas con discapacidad generando la restricción del derecho a la igualdad y discriminación en el acceso a puestos de trabajo en las instituciones públicas de la Provincia.

### **2.3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS**

- a) Las políticas de inclusión adoptadas por el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con Discapacidad y no las ayuda a la incorporación en un centro de trabajo.
- b) El número de personas con discapacidad en relación al total de trabajadores que laboran en la institución pública – Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013 no supera el 2% del Total.
- c) El acto discriminatorio a personas con Discapacidad no es denunciado penalmente por desconocimiento y por falta de la carga de la prueba ante las instancias judiciales para hacer valer su derecho.

## **2.4. IDENTIFICACION DE VARIABLES**

### **2.4.1 Variable Independiente (X)**

- ✓ Las personas con discapacidad.
- ✓ Implantación de políticas.

### **2.4.2 Variable Dependiente (Y)**

- ✓ Ámbito laboral.
- ✓ Entidad pública – Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013.
- ✓ Implementación de los mecanismos y políticas de intervención de las personas con discapacidad.
- ✓ No acceden a un puesto de trabajo.
- ✓ Discriminación de personas con Discapacidad

2.5. DEFINICION OPERATIVA DE VARIABLES E INDICADOR

VARIABLE	DIMENSIONES O ÁREAS	INDICADORES	ITEM	ESCALA
			PROPOSICIONES	
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	- Implementación de los mecanismos y políticas de intervención de las personas con discapacidad.	Conocimiento	1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?	(si) (no) (no sabe)
		Verificar	2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?	(si) (no) (no sabe)
		comprobar	3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?	(si) (no) (no sabe)
		Promover	4. Si usted integra a una asociación de discapacitados ¿existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?	(si) (no) (no sabe)
		Promover	5. ¿Usted esta dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?	(si) (no) (no sabe)
	LEY 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y la Discriminación	Conocimiento	6. ¿Usted, en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?	(si) (no) (no sabe)
		Comprobar	7. ¿Usted alguna vez fue discriminado Laboralmente por su condición de Discapacitado?	(si) (no) (no sabe)
		Comprobar	8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?	(si) (no) (no sabe)
	Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013.	Verificar	9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?	(si) (no) (no sabe)
		Conocer	10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad?	(si) (no) (no sabe)

### **CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO**

La investigación pretende ubicar su ámbito de trabajo en las diferentes instituciones públicas (incidiendo en el Gobierno Regional) de la Provincia de Huancavelica, donde tenga alcance y aplicación la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973)

#### **3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

De acuerdo al propósito de la presente investigación, naturaleza de los problemas y objetivos formulados en el trabajo, el presente estudio reúne las condiciones suficientes para ser calificada como una investigación **Básica**, denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

#### **3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Será una investigación Explicativo – Descriptivo ya que la misma se centra en buscar las causas del porqué de la ocurrencia de determinada situación, para seguidamente describirlas.

### 3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de Investigación que se utilizara para el desarrollo del presente Trabajo de Investigación será HISTORICO-CAUSAL.

### 3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de Investigación a utilizarse será el Documental y el Diseño de Campo.

### 3.6 POBLACION, MUESTRA, MUESTREO

➤ **Población**

Personas con Discapacidad de la Provincia de la Provincia de Huancavelica.

➤ **Muestra**

Gobierno Regional de Huancavelica.

➤ **Muestreo**

Intencional, muestra intencionada o razonada (no probabilística) donde los integrantes de la muestra se seleccionan de forma directa, consciente, a propósito, adrede; este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos.

### 3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

TECNICAS	INSTRUMENTALES
Observación	Fichas o formularios de observación
Entrevista	Cuestionario de entrevista
Encuesta	Cuestionario de Encuestas
Escala de Actitudes	Test de actitudes
Análisis Documental	Análisis del Contenido
Bibliográfica	Fichas

### **3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.8.1 Fuentes Primarias**

Se aplicara el estudio correspondiente al conjunto de Personas con Discapacidad de las entidad pública - Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013, en base a las encuestas realizadas en el.

#### **3.8.2 Fuentes Secundarias**

Se recolectara información Gobierno Regional de Huancavelica.

### **3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Recolección de los puntos más importantes de las encuestas de cada institución pública y privada

## **CAPITULO IV RESULTADOS**

### **4.1 Presentación de Resultados**

El instrumento utilizado es Cuestionario - Encuesta, que recoge las diversas opiniones de personas discapacitadas, las preguntas contenidas en el instrumento ya mencionado nos dan a conocer los puntos de vista sobre la situación de las personas con discapacidad en la Provincia de Huancavelica.

El instrumento de investigación está constituido por 10 preguntas, que fue validado a través de la validez de contenido a juicio de expertos por 3 especialistas. De esta manera el instrumento utilizado en la investigación “REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PÚBLICA – GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA DEL AÑO 2013” quedó constituido por 10 preguntas, las mismas que servirán para el análisis de los resultados finales. A continuación se pasa a presentar los resultados de la aplicación del instrumento en mención:

#### **CUADRO I:**

El procesamiento de datos se ha realizado en el software estadístico SPSS versión 21, del cual se obtienen los siguientes resultados:

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (Persona con Discapacidad rabajadores del sector público)

➤ ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 20% (4) respondieron que **SI** tienen conocimiento sobre la existencia de un programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del GRH y un 80% (16) manifiestan que **NO** tienen conocimiento sobre la existencia de un programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del GRH, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

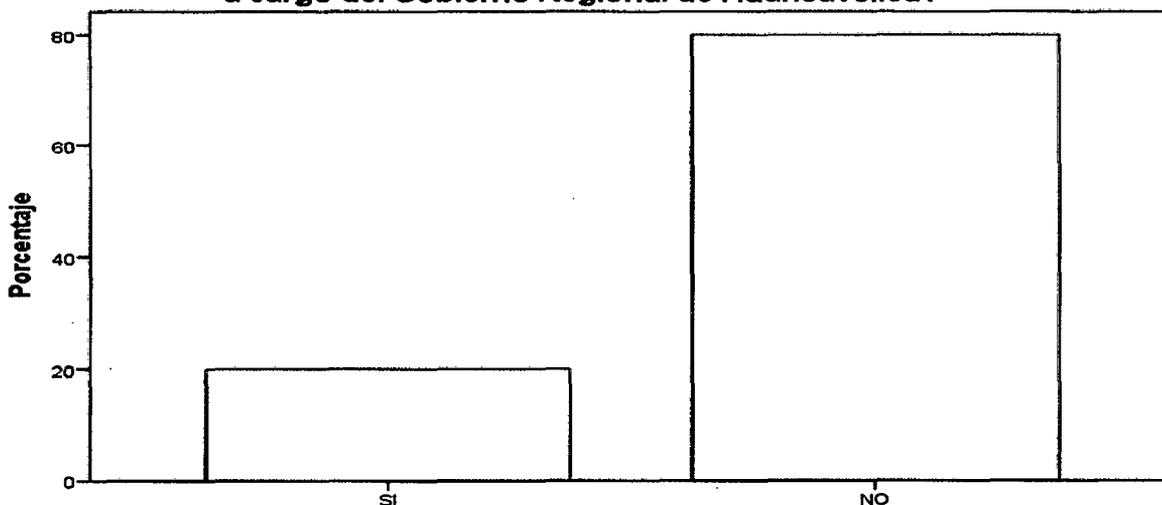
Tabla N° 01

¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	4	20,0	20,0	20,0
Válidos NO	16	80,0	80,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 01

¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?



¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

**CUADRO II:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

- ¿Usted participó de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 25% (5) respondieron que **SI** participaron de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del GRJ y un 75% (15) manifiestan que **NO** participaron de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del GRJ, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

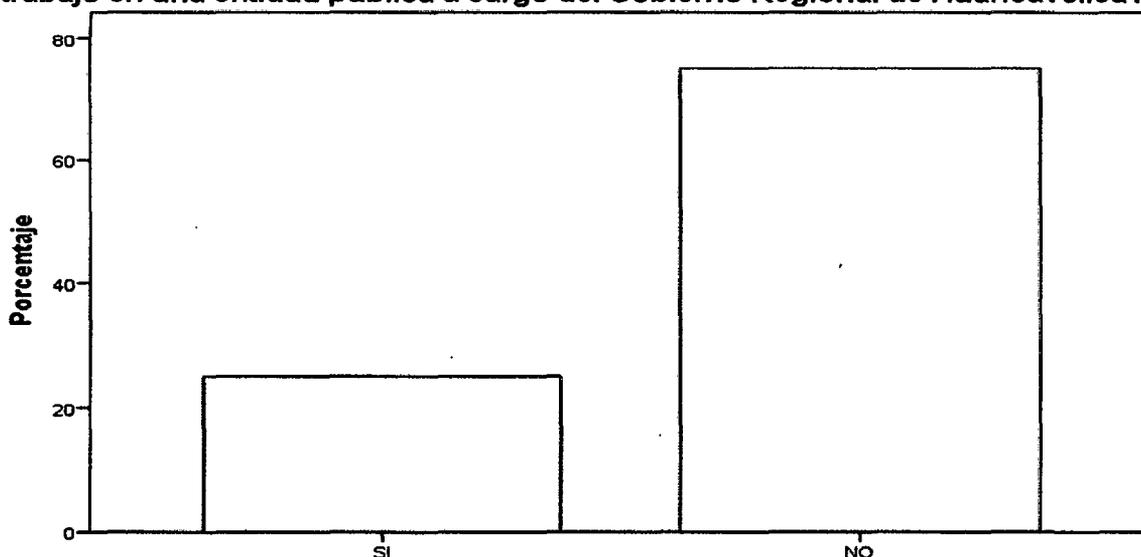
Tabla N° 02

¿Usted participó de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	5	25,0	25,0	25,0
NO	15	75,0	75,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 02

¿Usted participó de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?



¿Usted participó de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

**CUADRO III:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

Respondieron:

Del total de encuestados, el 100% (20) respondieron que el Gobierno Regional de Huancavelica **NO** considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo.

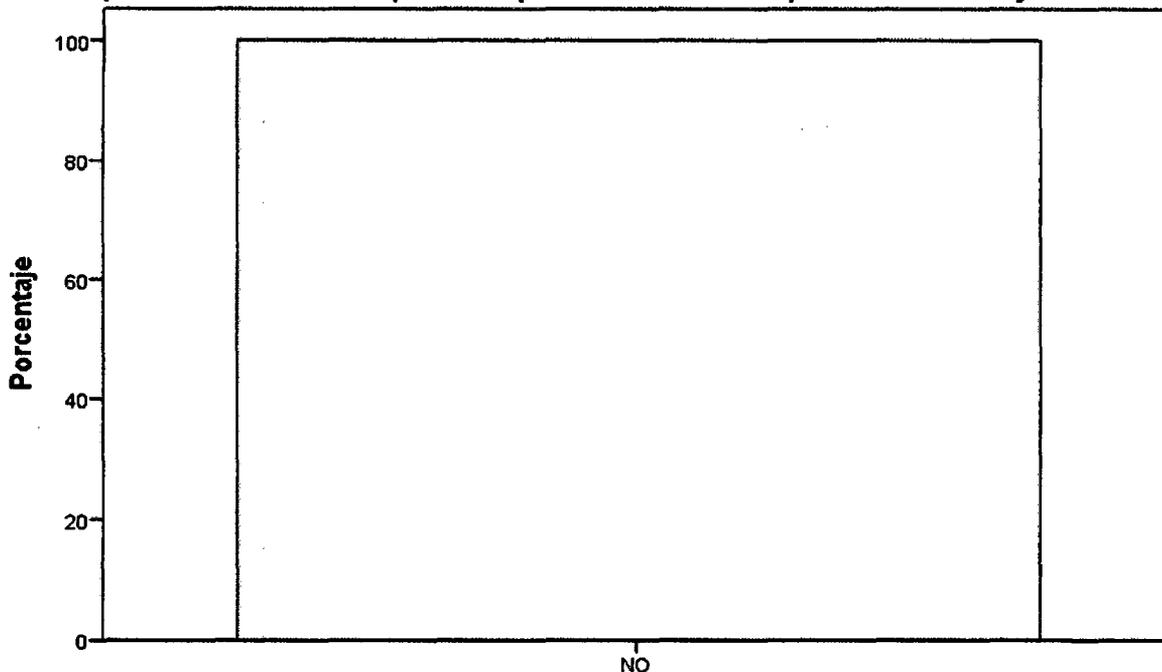
Tabla N° 03

¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	20	100,0	100,0	100,0

Cuadro N° 03

¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?



¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

**CUADRO IV:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

- Si usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 5% (1) respondieron que **SI** integra a una asociación de discapacitados y que **SI** existe convenio de oportunidad laboral con el GRH y un 35% (7) mencionan que **SI** integran a una asociación de discapacitados y que **NO** existe convenio de oportunidad laboral con el GRH, y un 60% (12) mencionan que no saben no opina al respecto, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

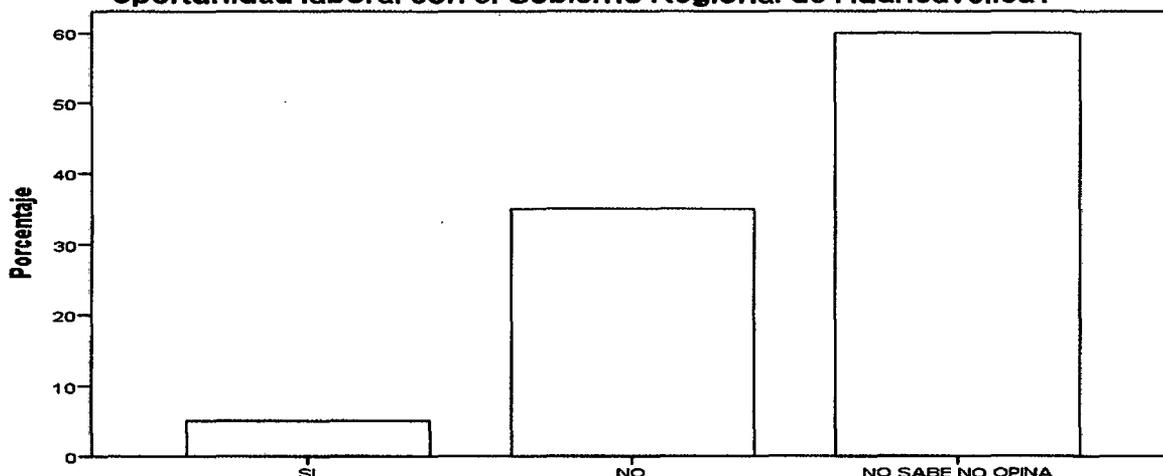
Tabla N° 04

Si usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	1	5,0	5,0	5,0
NO	7	35,0	35,0	40,0
Válidos NO SABE NO OPINA	12	60,0	60,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 04

Si usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?



Si usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

**CUADRO V:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

Respondieron:

Del total de encuestados, el 100% (20) respondieron que **SI** están dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

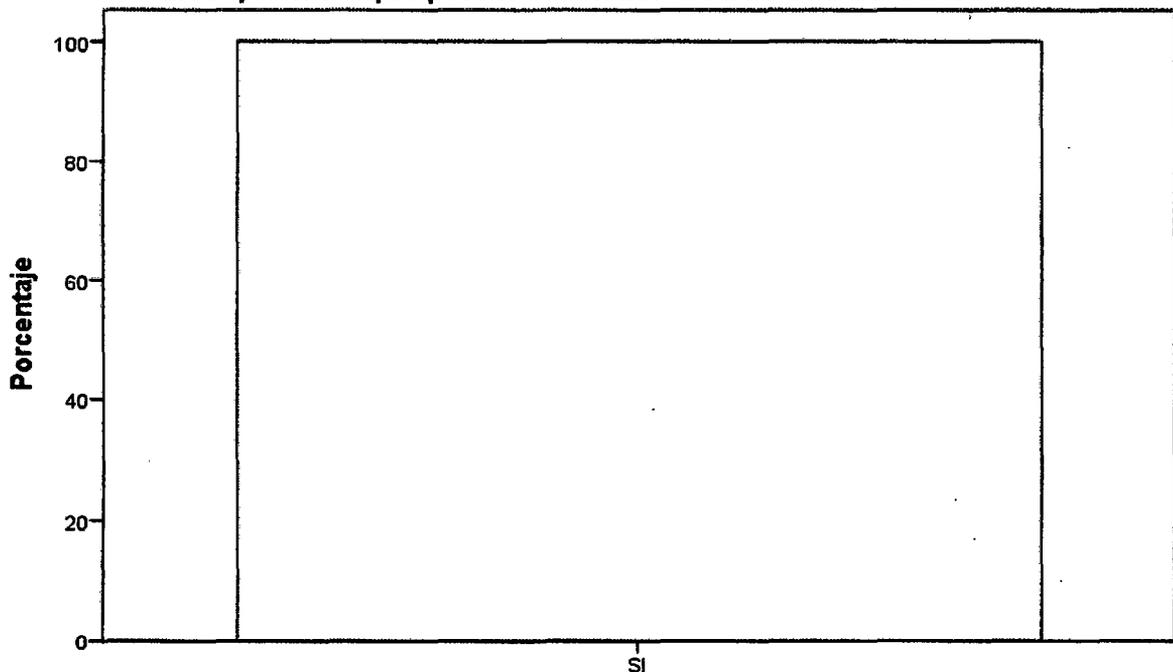
Tabla N° 05

¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	20	100,0	100,0	100,0

Cuadro N° 05

¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?



¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

### **CUADRO VI:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Usted, en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 40% (14) respondieron que **SI** tiene conocimiento sobre la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad y un 30% (06) mencionan que **NO** tienen conocimiento sobre la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

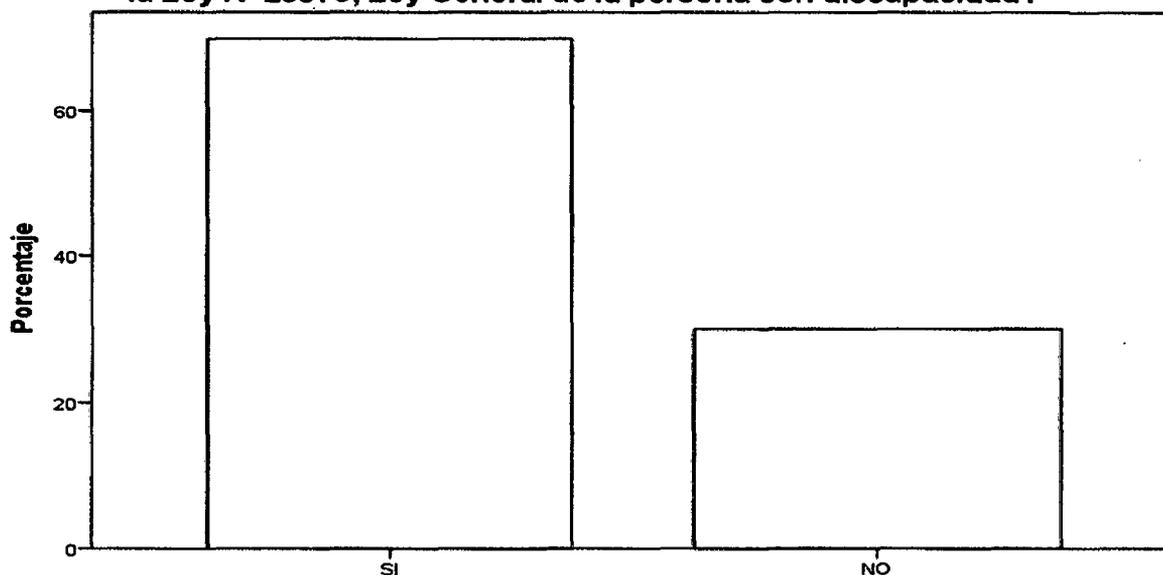
Tabla N° 06

¿Usted, en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	14	70,0	70,0	70,0
Válidos NO	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 06

¿Usted, en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad?



¿Usted, en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad?

**CUADRO VII:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de discapacitado?

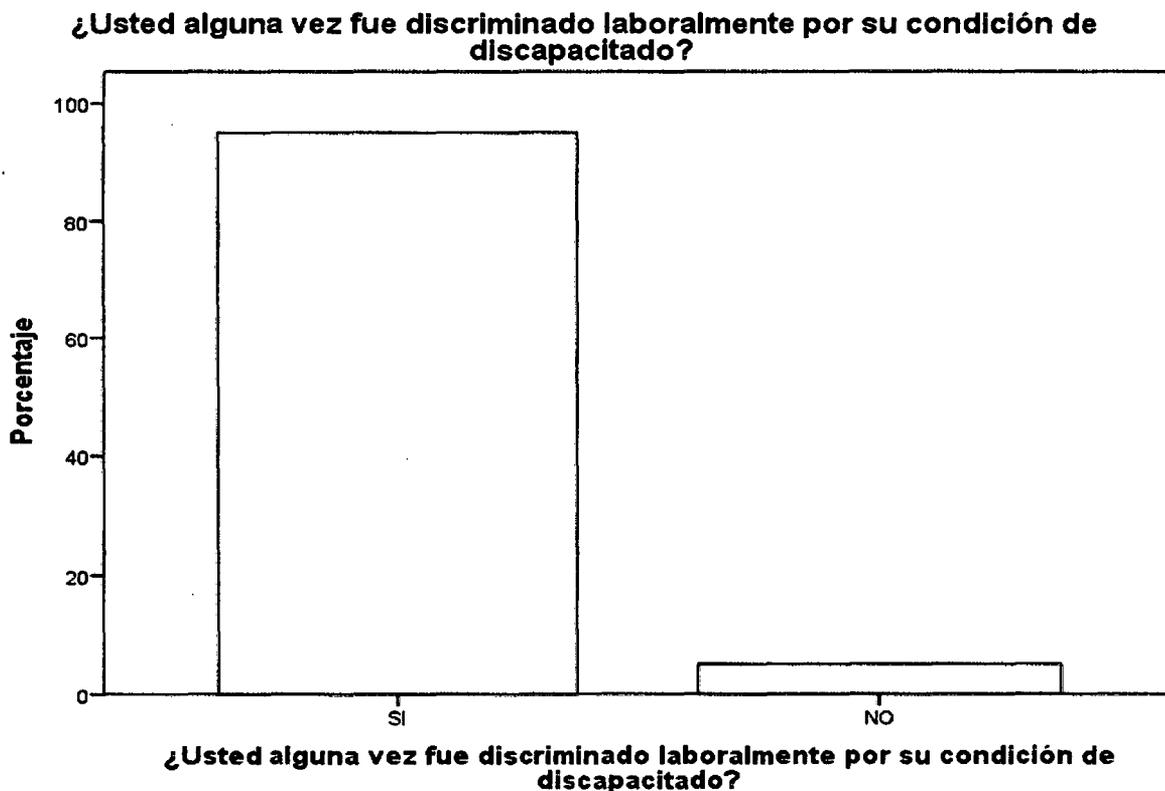
Respondieron:

Del total de encuestados, un 95% (19) respondieron que **SI** fueron discriminado laboralmente por su condición de discapacitado, y un 5% (01) mencionan que **NO** fueron discriminado laboralmente por su condición de discapacitado, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla N° 07

¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de discapacitado?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	19	95,0	95,0	95,0
NO	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 07



**CUADRO VIII:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

Respondieron:

Del total de encuestados, el 95% (19) respondieron que **NO** denunciaron penalmente la discriminación de la que fueron víctimas y un 5% (1) mencionan que no saben no opina al respecto, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

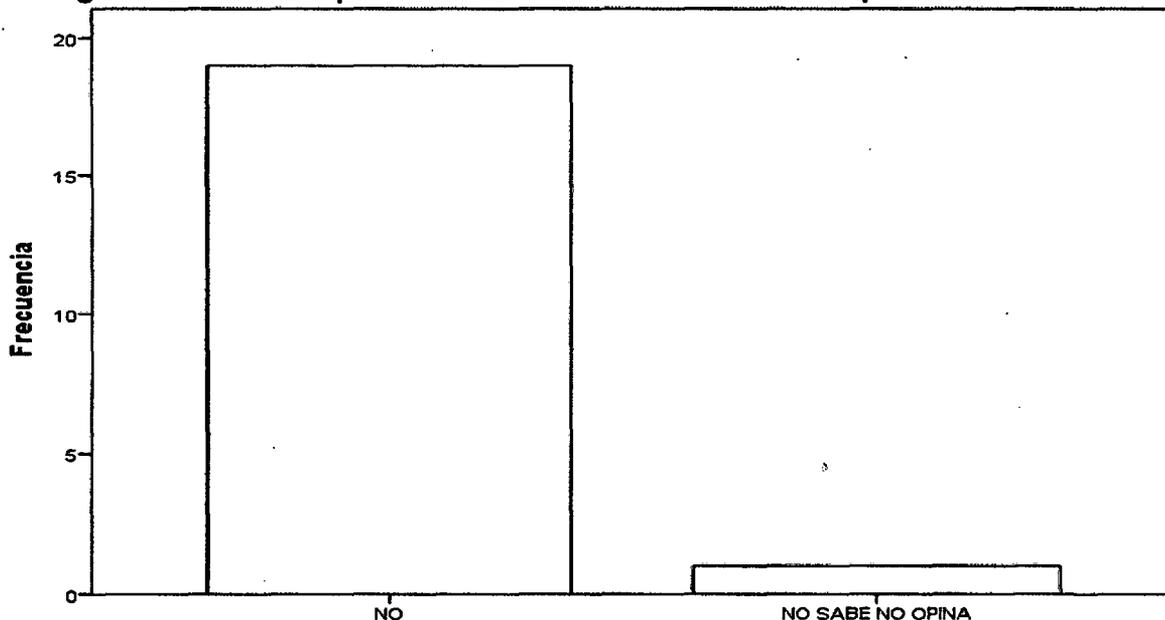
Tabla N° 08

¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	19	95,0	95,0	95,0
Válidos NO SABE NO OPINA	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 08

¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?



¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

### **CUADRO IX:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

➤ ¿Si, durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 25% (5) respondieron que **SI** le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad y un 20% (4) mencionan que **NO** le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad, y un 55% (11) mencionan que no saben no opina al respecto, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

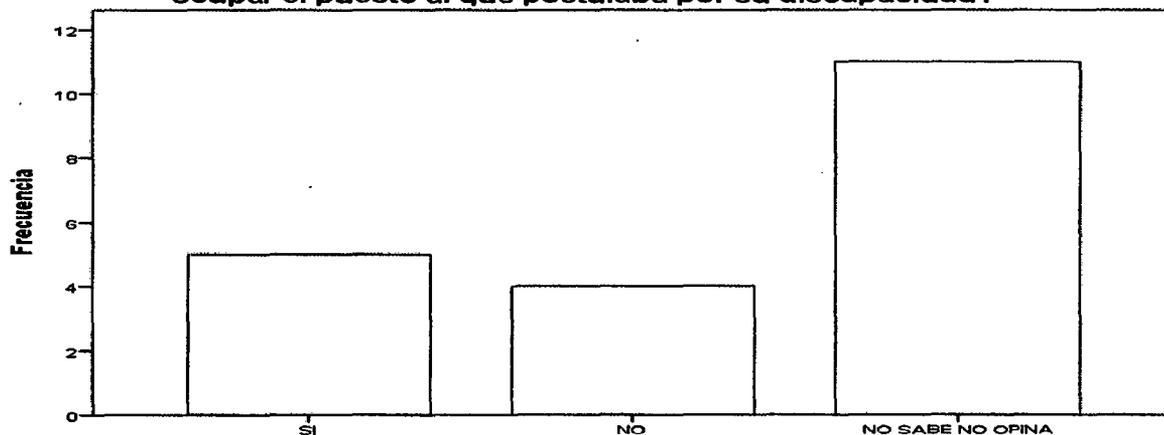
Tabla N° 09

¿Si, durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	5	25,0	25,0	25,0
NO	4	20,0	20,0	45,0
NO SABE NO OPINA	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 09

¿Si, durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?



¿Si, durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

**CUADRO X:**

En el siguiente cuadro se muestra el resultado de la pregunta, que a continuación se describe:

Total de encuestados 20 personas (trabajadores del sector público)

- ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad?

Respondieron:

Del total de encuestados, un 20% (4) respondieron que **SI** le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala a ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad y un 25% (5) mencionan que **NO** le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la ley N° 29973 Ley General de la persona con discapacidad, y un 55% (11) mencionan que no saben no opina al respecto, datos que se evidencia en la siguiente tabla y gráfico.

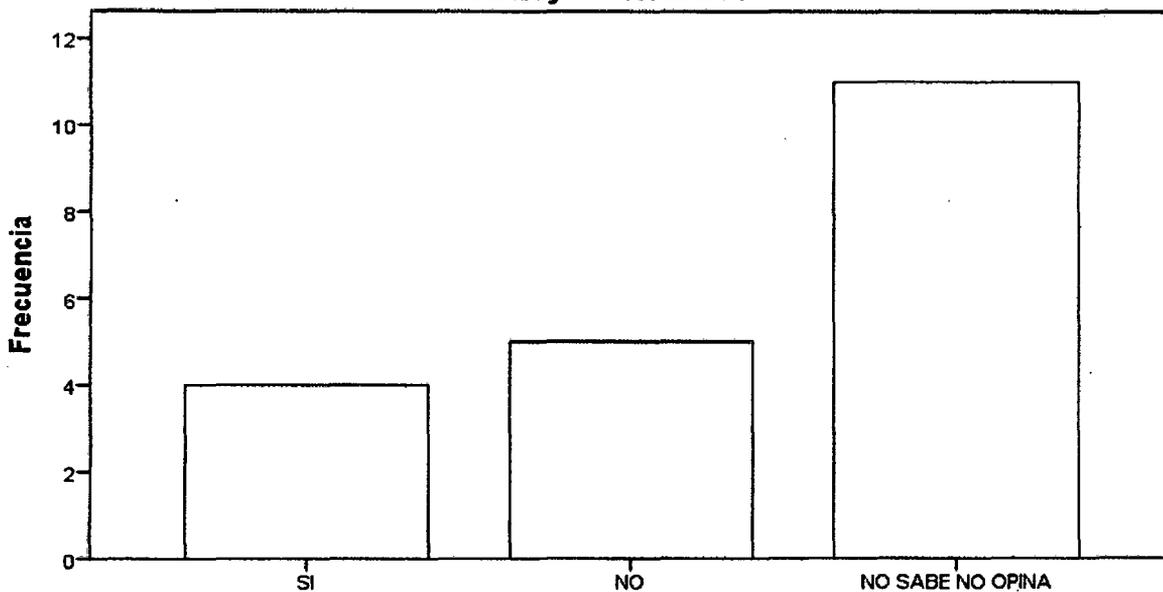
Tabla N° 10

¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la ley N° 29973 Ley General de l

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	4	20,0	20,0	20,0
NO	5	25,0	25,0	45,0
NO SABE NO OPINA	11	55,0	55,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Cuadro N° 10

**¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la ley N° 29973 Ley General de I**



**¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de un 5% del total de sus trabajadores tal y como lo señala la ley N° 29973 Ley General de I**

**CAPITULO V**  
**ASPECTO ADMINISTRATIVO**

**4.1 Potencial Humano**

Desarrollado por el estudiante de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica.

**4.2 Recursos Materiales**

<b>DETALLES</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANT</b>	<b>P.UNIT</b>	<b>P.TOTAL</b>
<b>Material de Escritorios</b>				
1.- Papel bond A-4	millar	04	26.00	104.00
2.- lapiceros	unidad	10	1.00	10.00
3.- libros	global	10	120.00	1,200.00
<b>SERVICIOS</b>				
1.- Materiales de impresión	global	10	10.00	100.00
2.- Acceso a internet	horas	100	1.00	100.00
3.- Asesores de tesis	global	01	1000.00	1000.00
4.- Copias	global		0.10	100.00
5.- imprevistos	global			
<b>Total</b>				<b>3,614.00</b>

### 4.3 Cronograma de Actividades

MESES	Julio 2013	Agosto 2013	Septiembre 2013	octubre 2013	Noviembre 2013	Diciembre 2013
Revisión Bibliográfica	X					
Elaboración del Proyecto	X					
Aplicación de los Instrumentos		X				
Captación de datos			X			
Sistematización de Datos.				X		
Procesamiento y Análisis				X	X	
Discusión de Resultados					X	
Elaboración del Informe Final					X	X
Publicación						X

### 4.4 Financiamiento

Este trabajo será autofinanciado por el investigador

## CONCLUSIONES

- ✓ El problema de las Personas con Discapacidad es un problema social que trasciende fronteras y como tal debemos insertar en las políticas y/o planes del Gobierno, así como del Gobierno Regional y Gobiernos locales, a fin de que sea un tema prioritario, la atención de este sector marginado. La voluntad política debe ir acompañada de acciones positivas de inclusión de las personas con discapacidad, siendo un sector importante en nuestra región, ya sea por el nivel de organización y por la cantidad de miembros que agrupa. No hay conciencia social a nivel de las autoridades y población en general.
- ✓ Las personas con Discapacidad están en total desventaja en las evaluaciones en el ámbito laboral, convirtiéndose en postulantes a una plaza con muy pocas probabilidades de ingresar, esto por distintos motivos culturales y estructurales que predominan en nuestro medio.
- ✓ El Gobierno Regional de Huancavelica en el plazo mas corto posible deberá adoptar las políticas necesarias a fin de dar cumplimientos e implementar la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973).
- ✓ El Gobierno Regional de Huancavelica en coordinación con el Ministerio Publico deben de realizar campañas de orientación, dirigido a personas con discapacidad a efectos de reducir la impunidad de la discriminación por razón de discapacidades.

### **RECOMENDACIONES**

- 1.** Que el presente trabajo se encuentre al alcance de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, formando parte de la Biblioteca especializada de nuestra Facultad.
  
- 2.** Siendo mis jurados las personas más cercanas a la presente investigación, pido que sean ellos el nexo para que incentiven en los estudiantes la indagación sobre el tema en debate.
  
- 3.** Que el Gobierno Regional de Junín en un trabajo en conjunto con la Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad – OREDIS y el Ministerio Público deben realizar jornadas de asesoría gratuita en la que pueden participar todas las personas con discapacidad a fin de acabar con la impunidad del delito de discriminación tipificado en nuestro Código Penal vigente.

### REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- 1) Comisión Especial de estudios sobre discapacidad del consejo de la República 2003 "Exclusión Laboral" Discriminación Social Lima- Arroyo Laguna Juan- primera Edición – Lima 2003, Pag 23- 120.
- 2) Compendio De Derecho Individual Del Trabajo, Valverde Martin Antonio- Primera Unidad- Edición Caballero Bustamante - Asesoría Laboral, Pág. 33 al 324.
- 3) CONADIS, 2003 "Reglamento Nacional De Construcción, Adecuación Urbanística Para Las Personas Con Discapacidad- Lima Perú"
- 4) Constitución Política del Perú, Omar A. Sar, Tercera Edición – Actualizada y Aumentada- Editorial Nomos- Thesis- Pág.- 22- 153- Lima- Perú.
- 5) Derecho Individual del Trabajo, Julio E. Haro Carranza, Segunda Edición - Junio del 2005- Lima- Perú, Pág. 17 al 900.
- 6) Jorge Toyama Miyagusuku- Instituciones del Derecho Laboral, Segunda-Edición- 2005- Gaceta Jurídica- Lima- Pág. 77- 435.
- 7) Ley General de las Personas con Discapacidad Ley 27050.
- 8) Organización Internacional del Trabajo: 1995 "Recomendación Nª 99 Ginebra Suiza"

- 9) Sichar Javier 2003 "Características de las Empresas y Microempresas que emplean personas Discapacitados" Lima.
- 10) Tratado De Derecho Laboral, Guillermo Cabanellas De Torres, Segunda Edición-Actualizada –Edición Heliasta -2002, Pág. 126- 148.
- 11) Tratados de los Derechos de las Personas Dogmatica Constitucional, Tercera Edición, año 2204- Lima Perú. Pág. 106 – 150.

# **ANEXOS**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO ()

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA ()

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA ()

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**Título de la Investigación**

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la**

**Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013.**

**CUESTIONARIO – ENCUESTA**

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO ()

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA ()

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA ()

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO ()

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ()

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO ()

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

**CUESTIONARIO – ENCUESTA**

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI  NO ( ) NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI  NO ( ) NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( ) NO  NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( ) NO  NO SABE NO OPINA ( )

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI  NO ( ) NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI  NO ( ) NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI  NO ( ) NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**Título de la Investigación**

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

**CUESTIONARIO – ENCUESTA**

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO ( )

NO SABE NO OPINA (X)

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto**  
**Huancavelica 2013.**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Título de la Investigación

**Realidad Laboral de la Personas con Discapacidad de la  
Provincia de Huancavelica en el Ámbito de la Entidad Pública – Gobierno  
Regional de Huancavelica del año 2013.**

## CUESTIONARIO – ENCUESTA

**Indicaciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.**

1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la existencia de algún programa de capacitación y/o difusión sobre el ámbito laboral de la persona con discapacidad a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

2. ¿Usted participo de alguna capacitación sobre políticas para acceder a un trabajo en una entidad pública a cargo del Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

3. ¿Usted cree que el Gobierno Regional de Huancavelica no considera a las personas con discapacidad para acceder a un puesto de trabajo?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

4. Si Usted integra a una asociación de discapacitados ¿Existe algún convenio de oportunidad laboral con el Gobierno Regional de Huancavelica?

SI ( )

NO (X)

NO SABE NO OPINA ( )

5. ¿Usted está dispuesto a conformar una asociación de personas con discapacidad que promueva la defensa de sus derechos?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

6. ¿Usted en su condición de discapacitado, tiene conocimiento de la existencia de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

7. ¿Usted alguna vez fue discriminado laboralmente por su condición de Discapacitado?

SI (X)

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

8. ¿Usted denunció penalmente la discriminación de la que fue víctima?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

9. ¿Si durante el proceso de contratación laboral, le impusieron trabas para no ocupar el puesto al que postulaba por su discapacidad?

SI

NO ( )

NO SABE NO OPINA ( )

10. ¿En los procesos de selección a las que usted postuló, le hicieron conocer que las entidades públicas deben acoger a las personas con discapacidad hasta un mínimo de 5 % del total de sus trabajadores tal y como lo señala la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad?

SI ( )

NO

NO SABE NO OPINA ( )

**Investigador: Bachiller Leo Brian Huamán Soto  
Huancavelica 2013.**



Ciudad Universitaria de Paturpampa; Huancavelica, 13 de mayo de 2015

**D**isto(s)(as).- El documento presentado por LEO BRIAN HUAMAN SOTO de fecha 13.12.14; tres Informes de Revisión de Tesis de sus Jurados del 04.04.15 y el informe de su asesor de tesis de fecha cierta; y

**C**onsiderando.- Que, la Universidad Nacional de Huancavelica es el alma mater de la Educación Superior Universitaria de la Región y que cuenta con una Facultad de Derecho y Ciencias Políticas la misma que fue reconocida por la Asamblea Universitaria del 11 de Mayo de 2011;

Que, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas es un órgano de línea que mediante las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 01 y 02 del 22 de Enero de 2013 han Constituido y Conformado del Consejo de Facultad Transitorio de la Facultad de Derecho y CC.PP, las mismas que fueron ratificadas por el titular del pliego mediante acto resolutorio firme.

Que conforme a la resolución N° 01063-2014-CU-UNH de fecha 23.12.2014 la Autoridad Universitaria a rectificado los extremos que autorizaban la cobertura de mandato de los miembros de Consejo de Facultad y Autoridades Inter facultativas ello hasta la elección de nuevas autoridades en el marco de nuestra nueva Ley Universitaria y nuestro nuevo Estatuto, ergo se entiende que las Autoridades y miembros de Consejo de Facultad de nuestra Facultad de Derecho tienen vigencia de poder hasta la entrega de cargo formal, legal e institucional de las autoridades que se elijan para un nuevo periodo tanto a nivel de Asamblea Universitaria, Consejo Universitario, Consejo de Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y otras que correspondan.

Que, conforme al Estatuto de la Universidad, la Universidad otorga grados académicos y títulos profesionales a nombre de la Nación a propuesta de sus facultades, como en el presente caso se trata de la solicitud de LEO BRIAN HUAMAN SOTO quien para efectos de obtener el Título Profesional de Abogado vino en proponer un proyecto de investigación titulado "REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCAMELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PUBLICA - GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DEL AÑO 2013", la misma que para efectos de su debida autorización ha sido valorada académicamente por un colegiado académico conformado por docentes ordinarios adscritos a nuestra unidad académica los mismos que fueran designados mediante resolución decanal firme.

Que, en atención a lo previo se ha valorado que de los acompañados presentado por el administrado se visibilizan los informes de revisión del informe final del trabajo de investigación intitulado "REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCAMELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PUBLICA - GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DEL AÑO 2013", y que han sido autorizados para su sustentación por sus jurados.

Atendiendo lo preliminar corresponde determinar data oficial para la sustentación del trabajo de investigación.

**S** E RESUELVE: ARTICULO UNICO: DESIGNAR como jurados de la sustentación del trabajo de investigación presentado por LEO BRIAN HUAMAN SOTO titulado "REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCAMELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PUBLICA - GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA DEL AÑO 2013", a los siguientes docentes ordinarios:

- Mag. DENIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE : Presidente
- Abog. PEDRO MIJAIL ORELLANA PEREZ : Secretario
- Abog. JOR PEREZ VILLANUEVA : Vocal
- Mag. ESTEBAN EUSTAQUIO FLORES APAZA : Accesorio

Dicha sustentación se realizará en el auditorio de simulación de audiencias en los ambientes de la Facultad de Derecho y CC.PP. de la UNH el próximo 20 de mayo de 2015 a horas 9.30 a.m. conforme a la formalidades de reglamento.

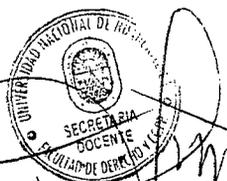
En Triplicado original y las copias necesarias.

Regístrese:

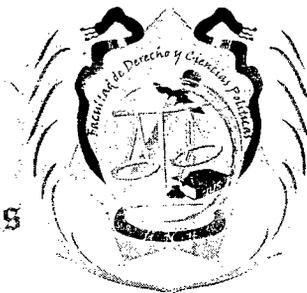
Comuníquese:



Mag. PERCY BASUALDO GARCIA  
Decano (a.i.)



Abog. PEDRO MIJAIL ORELLANA PEREZ  
Secretario Docente (a.i.)





Universidad Nacional de Huancavelica  
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En los ambientes del Auditorio de Simulación de Audiencias de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNH - Paturpampa a los 20-05-15.....siendo las Diez...horas, se reunieron el Jurado Calificador designado conformado por:

Presidente: Mag. Denigno Felix Del Carmen Iparraquorne

Secretario: Ab. Pedro Miguel Orellana Pérez

Vocal: Ab. Job. Josue Pérez Villanueva

Designados mediante Resolución Decanal Nº LXXXII-2015-RD-FDYCCPP-UNH del 13-05-15.....2015

Trabajo de Investigación:

"Realidad Laboral de las Personas con discapacidad de la Provincia de Huancavelica en el ambito de la Entidad Publica - Gobierno Regional de Huancavelica del año 2013"

Cuyo autor(a) es:

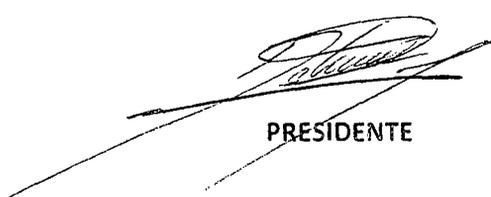
Sr.(Srta.) Bachiller Leo Brian Huamán Soto

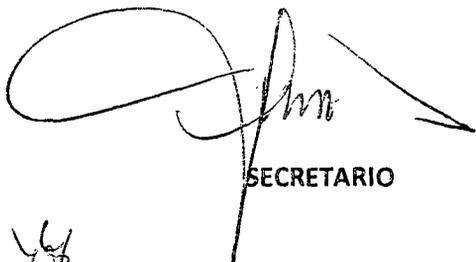
A fin de proceder a la evaluación, se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y luego de la correspondiente deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO  POR Unanimidad

DESAPROBADO ( )

Es conformidad a lo actuado, suscribimos al pie con nuestras firmas.

  
PRESIDENTE

  
SECRETARIO

  
VOCAL



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



01

Escuela Académico Profesional de Derecho y Ciencia Política

RESOLUCIÓN DE CONSEJO DE FACULTAD N° 126-2015-RCF-FDYCCPP-UNH

Ciudad Universitaria de Paturpampa, Huancavelica 03 de Setiembre del 2015

VISTO (A) (S):

El documento presentado por el Bachiller LEO BRIAN HUAMAN SOTO en donde solicita sea declarado Expedido para optar el Título Profesional en Derecho y Ciencias Políticas, con sus anexos requisitos correspondientes y hoja de tramite No. 749 del 22 de Junio de 2015;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional de Huancavelica es el alma mater de la Educación Superior Universitaria de la Región y que cuenta con una Facultad de Derecho y Ciencias Políticas la misma que fue reconocida por la Asamblea Universitaria del 11 de Mayo de 2011;

Que, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas es un órgano de línea que mediante las Resoluciones de Consejo de Facultad N° 01 y 02 del 22 de Enero de 2013 han Constituido y Conformado del Consejo de Facultad Transitorio de la Facultad de Derecho y CC.PP, las mismas que fueron ratificadas por el titular del pliego mediante acto resolutorio firme.

Que, conforme lo dispuesto en el Reglamento vigente de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, precisa que el Título Profesional es conferido a los Bachilleres de las distintas carreras profesionales conforme a los requisitos que ella misma expresa, siendo este caso la acción que incoa la administrada, la petición de expedito la misma que condición sine quanom para poder acceder al Título Profesional de Abogado.

Que, estando conforme a los documentos presentados por el Bachiller LEO BRIAN HUAMAN SOTO y exigidos por el acotado Reglamento para poder ser declarado expedito y poder optar el Título de Abogado, los que se anexan a la solicitud en curso, la misma que corre a cinco hojas foliadas en el expediente presentado.

Que, mediante el informe de vistos elevado por el Presidente del jurado Calificador de la sustentación asumida por el Bachiller LEO BRIAN HUAMAN SOTO, del trabajo de investigación titulada "REALIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA PROVINCIA DE HUANCAVELICA EN EL AMBITO DE LA ENTIDAD PUBLICA- GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAVELICA DEL AÑO 2013" la misma que adjunta el acta correspondiente, donde da cuenta que tal sustentación fue aprobada por unanimidad el pasado 20 de MAYO del año en curso.

Que la sesión ordinaria de Consejo de Facultad del 10-08-15, acordó: Declarar Expedito para el Título Profesional en Derecho y Ciencias Políticas a don LEO BRIAN HUAMAN SOTO;

Estando al acuerdo y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 30220-Ley Universitaria, el estatuto y Reglamento General de la Universidad;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR Expedito para optar el Título Profesional el expediente del Bachiller LEO BRIAN HUAMAN SOTO, con Código de Matricula N° 2007511022 de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

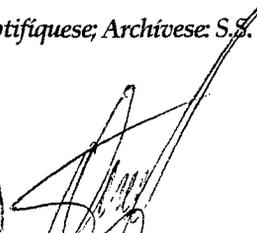
ARTICULO SEGUNDO.- ELÉVESE la presente Resolución a la Superioridad para su conocimiento y demás fines y al interesado.

En Triplicado original y las copias necesarias. Regístrese; Comuníquese; Notifíquese; Archívese: S.S.



  
MIRO FELIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE  
Decano



  
Freddy QUINTO SANCHEZ  
Secretario