

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencia Política**

**Carrera Profesional de Derecho**



**EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en los meses de  
Enero a Agosto de 2016**

Miluska Milagritos Huamán Cerna

Víctor Eduardo Muñoz Flores

**Asesor: Abg. José Luis Coba Uriarte**

**Cajamarca – Perú**

**Septiembre – 2016**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Derecho y Ciencia Política**

**Carrera Profesional de Derecho**



**EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

**Estudio realizado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en los meses de**

**Enero a Agosto de 2016**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el**

**Título Profesional de abogado.**

Miluska Milagritos Huamán Cerna

Víctor Eduardo Muñoz Flores

**Asesor: Abg. José Luis Coba Uriarte**

**Cajamarca – Perú**

**Septiembre – 2016**

**Copyright © 2016 by**

Miluska Milagritos Huamán Cerna

Víctor Eduardo Muñoz Flores

**Todos los Derechos Reservados**

Al:

Creador de todas las cosas, el que nos ha dado fortaleza para continuar cuando hemos estado a punto de caer, por ello, con toda la humildad que nuestros corazones puedan emanar, dedicamos en primer lugar nuestra tesis a DIOS.

De igual forma, dedicamos esta tesis a nuestros padres, que han sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores, para salir adelante en momentos difíciles.

A nuestros hermanos, que siempre han estado junto a nosotros brindándonos su apoyo, muchas veces poniéndose en el papel de padres.

**Huamán Cerna Miluska Milagritos**

**Muñoz Flores Víctor Eduardo**

## INDICE

RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
AGRADECIMIENTO.....	xi
LISTA DE VOCES Y ABREVIATURAS.....	xii
CAPÍTULO I .....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. El Problema de Investigación .....	1
1.1.1. Planteamiento del problema de investigación .....	1
1.1.2. Formulación del problema .....	3
1.1.2.1. Sub-Preguntas.....	3
1.1.2. Justificación de la Investigación .....	3
1.2. Objetivos de la Investigación.....	4
1.2.3. Objetivo General.....	4
1.2.4. Objetivos Específicos.....	4
1.2.5. Bases teóricas .....	5
1.3. Definición de Términos básicos.....	7
1.3.1. Ley General de las Personas con Discapacidad Ley N° 29973 .....	7
1.3.1.1. Persona con Discapacidad.....	8
1.3.2. Ámbito Laboral .....	8
1.4. Hipótesis de la investigación.....	8
1.5. Operacionalización de las Variables.....	9
1.5.1. Criterios de cada indicador.....	10
1.5.1.1. Cuota del 5% de empleo.....	10
1.5.1.2. Adaptación de Herramientas de Trabajo.....	10
1.5.1.3. Accesibilidad.....	10
1.5.1.4. Bonificación del 15% .....	11
1.5.1.5. Programas de capacitación .....	11
1.5.2. Número de Indicadores.....	12
<u>a)</u> Primer tercio (4 o 5 indicadores) .....	12
<u>b)</u> Segundo Tercio (2 o 3 indicadores) .....	12
<u>c)</u> Tercer Tercio (0 o 1 indicador).....	12

<b>1.6. Metodología de Investigación.</b>	13
<b>1.6.1. Aspectos Generales.</b>	13
1.6.1.1. Enfoque.	13
1.6.1.2. Tipo	13
1.6.1.3. Diseño	13
1.6.1.4. Dimensión	13
<b>1.6.2. Unidad de análisis.</b>	14
<b>1.6.3. Métodos de Investigación</b>	14
1.6.3.1. Dogmática Jurídica.	14
<b>1.6.4. Técnicas de investigación.</b>	14
1.6.4.1. Técnica de Observación Documental	14
<b>1.6.5. Instrumentos</b>	15
<b>1.6.6. Técnicas de estadística de procesamiento para el análisis de datos.</b>	15
<b>1.6.7. Limitaciones.</b>	15
<b>1.7. Aspectos éticos de la investigación</b>	15
<b>CAPÍTULO II</b>	16
<b>LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU RECONOCIMIENTO COMO SUJETO DE DERECHO EN LA SOCIEDAD.</b>	16
<b>2.1. ¿Quién es una persona con discapacidad?</b>	16
2.1.1. Aproximación histórica de la persona con discapacidad	18
<b>2.2. Definición de Derechos Humanos</b>	20
2.2.1. Teoría de los Derechos humanos, derechos del hombre, y derechos fundamentales	21
2.2.2. Teoría de los Derechos Humanos en términos inclusivos para las personas con discapacidad.	21
2.2.3. Modelo inclusivo de los Derechos Humanos para las personas con discapacidad.	22
2.2.4. Los valores humanos: el ser humano como sujeto de derecho y no como objeto de derecho.	23
2.2.5. Tratados de Derechos Humanos Aplicables a la Discapacidad	23
2.2.6. Normas especiales de protección de las Personas con Discapacidad.	24
2.2.6.1. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas Con Discapacidad.	24
2.2.7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	27
2.2.7.1. Nociones generales:	27

2.2.7.2.	Artículo 1° .....	29
2.2.7.3.	Artículo 3° .....	30
2.2.7.4.	Artículo 4° .....	32
2.2.7.5.	Artículo 8. ....	36
2.2.7.6.	Artículo 27 .....	38
2.3.	<b>Ley General de Personas con Discapacidad.</b> .....	41
2.3.1.	<b>Finalidad de la Ley General de Personas con Discapacidad.</b> .....	41
2.3.1.1.	Nociones generales .....	41
2.3.2.	<b>Derechos de las Personas con Discapacidad.</b> .....	44
2.3.3.	<b>Principios rectores de las políticas y programas del Estado para las Personas con Discapacidad</b> .....	46
2.3.4.	<b>Accesibilidad de las personas con discapacidad</b> .....	47
2.3.5.	<b>Trabajo y empleo de las personas con discapacidad.</b> .....	58
2.3.5.1.	Derecho al Trabajo .....	58
2.3.5.2.	Servicios de Empleo .....	58
2.3.5.3.	Medidas de fomento de empleo .....	59
2.3.5.4.	Bonificación en los concursos públicos de méritos .....	59
2.3.5.5.	La cuota de empleo en el sector público .....	61
2.3.5.6.	Ajustes razonables .....	62
2.4.	<b>Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidad.</b> .....	63
2.4.1.	<b>Derecho de acceso al trabajo</b> .....	63
2.4.1.1.	Análisis e interpretación: .....	67
2.4.1.2.	Análisis e interpretación: .....	68
2.4.2.	<b>Derecho a la Igualdad y no Discriminación</b> .....	69
<b>CAPÍTULO III</b> .....		73
<b>VARIABLES QUE SUSTENTAN LA EFICACIA EN EL ÁMBITO LABORA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA</b>		73
3.1.	<b>Análisis de indicadores</b> .....	73
3.1.1.	<b>Cumplimiento de la cuota del 5% de Personas con Discapacidad del Total de Trabajadores</b> .....	73
3.1.1.1.	Análisis e interpretación: .....	78
3.1.1.2.	Análisis e Interpretación. ....	78
3.1.2.	<b>Ajustes razonables para las Personas con Discapacidad.</b> .....	79
3.1.3.	<b>Herramientas de Trabajo.</b> .....	80

3.1.3.1. Análisis e interpretación.....	81
3.1.4. Accesibilidad.....	84
3.1.4.1. Rampas de Accesibilidad.....	85
3.1.4.2. Rejillas.....	87
3.1.5. Bonificación de 15% adicional en los concursos públicos de mérito .....	88
3.1.6. Medidas de Fomento de Empleo .....	90
3.1.6.1. Capacitaciones.....	90
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>87</b>
<b>EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO EN EL AMBITO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA</b> .....	<b>87</b>
<b>4.1. Evaluación de acuerdo la escala de criterios matemáticos de igualdad. ....</b>	<b>93</b>
4.1.2. Primer Indicador: Cuota de empleo del 5% .....	94
4.1.3. Segundo Indicador: Adaptación de Herramientas de Trabajo.....	94
4.1.4. Tercer Indicador: Accesibilidad.....	95
4.1.5. Cuarto Indicador: Bonificación del 15%.....	95
4.1.6. Programas de capacitación. ....	96
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>99</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>104</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 – Operacionalización de variables.....	9
Tabla N° 2 - Escala de medición.....	11
Tabla N° 03 - Dimensiones de Rampas.....	50
Tabla N° 04 - Recomendaciones de la tabla N° 3.....	51
Tabla N° 05 - Dimensiones de Rampas.....	52
Tabla N° 6 - Recomendaciones de la tabla N° 05.....	53
Tabla N° 07 - Dimensiones de Rampas.....	54
Tabla N° 08 Recomendaciones de la Tabla N° 07.....	55
Tabla N° 9 - Personas de la MPC de enero a agosto de 2016.....	74
Tabla N° 10 –Trabajadores con Discapacidad en la MPC de enero a agosto de 2016.....	77
Tabla N° 11 – Cuota del 5% de trabajadores con discapacidad en la MPC.....	78
Tabla N° 12 - Trabajadores con y sin Adaptación de herramientas de trabajo.....	81
Tabla N° 13 – Cumplimiento de indicadores.....	93

## ÍNDICE DE IMÁGENES

IMAGEN N° 01 - Ambientes y rutas accesibles.....	49
IMAGEN N° 02 - Ancho libre para personas con discapacidad.....	51
Imagen N° 03 - Descanso de rampas.....	54
Imagen N° 04 - Persona con discapacidad física haciendo uso de mulas axilares...56	
Imagen N° 05 - Persona con discapacidad física haciendo uso de bastones.....	57
Imagen N° 06 - Mesa para personas con Discapacidad física.....	82
Imagen N° 07 - Silla para persona con discapacidad.....	83

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 - Historia de las Personas con Discapacidad.....	19
Gráfico N° 02 - Personas con Discapacidad a nivel nacional.....	67
Gráfico N° 03 – Personas con Discapacidad en la Región Cajamarca.....	68

## RESUMEN

La pregunta que dio origen a la presente investigación fue: ¿Cuál es la eficacia, en el ámbito laboral, de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el 2016?

Asimismo se ha tenido como objetivos específicos 1. Identificar las variables que sustentan la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca. 2. Identificar los Derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Luego de realizada la investigación, se pudo determinar que la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento es baja.

**Palabras Clave:** Persona con Discapacidad, Derechos Fundamentales, Dignidad Humana

## **ABSTRACT**

The question that gave rise to this research was: What is the effectiveness in the workplace, the General Persons with Disabilities Act and Regulations in the Provincial Municipality of Cajamarca in 2016?

It has also had specific objectives 1. Identify the variables that support the effectiveness in the workplace of the General Law of Persons with Disabilities and its Regulations in the Provincial Municipality of Cajamarca. 2. Identify the fundamental rights concerned in the implementation of the General Law of Persons with Disabilities and its regulations in the workplace in the Provincial Municipality of Cajamarca.

After completion of the investigation, it was determined that the effectiveness of the General Law of Persons with Disabilities and its regulations is low.

Keywords : People with Disabilities , Fundamental Rights , Human Dignity

## **AGRADECIMIENTO**

*A Nuestro asesor de Tesis, Dr. José Luis Coba Uriarte, por su esfuerzo y dedicación. Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación, que han sido fundamentales para nuestra formación como investigadores, él ha inculcado en nosotros un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico, sin los cuales no podría tener una formación completa, brindándonos día a día sus sabios conocimientos.*

*Asimismo agradecemos de manera muy especial y sincera al Jefe de la Oficina Defensorial de Cajamarca, Dr. Fernando Agustín Moreno Días, por habernos brindando su apoyo incondicional y desinteresado en todo el desarrollo de la presente investigación.*

*Del mismo modo, agradecemos a la Dra. Amelia Elizabeth Marín Valderrama, por habernos brindado su apoyo, entusiasmo, solidaridad y amistad sincera en toda nuestra investigación, a ti amiga querida muchas gracias.*

## LISTA DE VOCES Y ABREVIATURAS

<b>CorteIDH</b>	: Corte Interamericana de Derechos Humanos.
<b>OMS</b>	: Organización Mundial de la Salud.
<b>TC</b>	: Tribunal Constitucional.
<b>PCD</b>	: Persona con Discapacidad.
<b>OIT</b>	: Organización Internacional de Trabajo.
<b>p./pp.</b>	: Página/páginas.
<b>Art.</b>	: Artículo
<b>DP</b>	: Defensoría del Pueblo
<b>OMAPED</b>	: Oficina Municipal de Atención a la Persona con
Discapacidad	
<b>MPC</b>	: Municipalidad Provincial de Cajamarca
<b>CONADIS</b>	: Consejo Nacional para la Integración de las Personas con
	Discapacidad.
<b>DDHH</b>	: Derechos Humanos
<b>LGPCD</b>	: Ley General de Personas con Discapacidad
<b>RLGPCD</b>	: Reglamento de la Ley General de Persona con
	Discapacidad.
<b>INEI</b>	: Instituto Nacional de Estadística e Informática

**MTPE** : Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**SERVIR** : Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**UIT** : Unidad Impositiva Tributaria

**Q** : Trabajadores

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. El Problema de Investigación

#### 1.1.1. Planteamiento del problema de investigación

Las personas con discapacidad en nuestro país forman parte de los estratos más invisibilizados y excluidos de la población. Son víctimas de frecuentes, múltiples y agravadas formas de discriminación que les impiden ejercer plenamente sus libertades y derechos básicos. (Defensoría del Pueblo, 2015, p. 1).

Es por ello que nuestra normatividad nacional ha dictado normas de estricto cumplimiento, amparadas en tratados internacionales, esto con el afán de proteger sus los derechos de las personas con discapacidad.

El sistema jurídico peruano actualmente protege los derechos laborales de las Personas con Discapacidad por medio de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, supervisado por el CONADIS y SERVIR; a nivel Internacional tenemos los tratados que versan sobre Derechos Humanos, entre ellos la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” “Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad” y aquellas que protegen los Derechos Laborales de toda persona como es la “Organización Internacional del Trabajo – OIT”.

Las personas con discapacidad se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad. Las personas con discapacidad forman parte de los estratos más invisibilizados y excluidos de la población. Son víctimas frecuentes de múltiples y agravadas formas de discriminación que les impiden ejercer plenamente libertades y derechos básicos, como la igualdad ante la ley, la libertad de tránsito, el derecho al sufragio, a la educación, al trabajo, a la salud, entre otros (Defensoría del Pueblo, 2016, p. 01)

Luego de haber realizado una ardua investigación sobre el tema de *Discapacidad*, hemos podido evidenciar que si bien es cierto hay investigaciones sobre las personas con discapacidad, ésta se centra más en evaluaciones y tratamientos para aquellos que tiene discapacidad física o sensorial, y en aquellos que tienen discapacidad mental, brindar un tratamiento psiquiátrico o psicológico, sin embargo son muy pocas las investigaciones sobre los Derechos que les asiste a las personas con discapacidad, y más aún si hablamos de su inserción en el mundo laboral.

De las investigaciones analizadas, identificamos que ninguna han hecho un análisis de las leyes que protegen a las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, y que a pesar de existir base legal para su protección dentro de un centro de trabajo, sea público o privado, estas no son respetadas y promovidas de manera correcta.

Sin embargo es importante hacer mención a la investigación realizada por José Marcos Gómez Puerta (2013), por cuanto tiene como fin buscar la integración de la persona con discapacidad en el ámbito laboral, siendo una propuesta interesante para seguir avanzando en pro de los derechos de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto, cada autor realiza un trabajo de investigación sobre la discapacidad, y busca proponer soluciones para integrar a este grupo vulnerable, ello no resulta suficiente si no logramos analizar la normatividad tanto nacional como



internacional, y determinar cuáles son las falencias existentes, para que a partir de ello, se propongan soluciones jurídicas para generar que las personas con discapacidad cuenten con mayores posibilidades de empleo y puedan lograr subsistir como cualquier otra persona sin discapacidad, y no se vean vulnerados sus derechos fundamentales.

Por los motivos antes expuestos, la presente investigación resulta relevante para la sociedad y sobre todo para la Provincia de Cajamarca, teniendo en cuenta que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, es una de las entidades públicas que mayor empleo genera dentro del Distrito.

### **1.1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el 2016?

#### **1.1.2.1. Sub-Preguntas.**

- a) ¿Cuáles son las variables que sustentan la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con discapacidad y su reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?
- b) ¿Cuáles son los Derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?.

### **1.1.2. Justificación de la Investigación**

Las personas con discapacidad son consideradas para el Estado un sector vulnerable de la población (Defensoría del Pueblo, 2015, p. 1), asimismo también son

considerados grupos prioritarios<sup>1</sup> (Ministerio de Trabajo, 2006, p. 1), esto debido a la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, lo que genera el poco acceso a un empleo digno para ellos, lo que constituye un atentado a sus derechos fundamentales y una obligación no cumplida por parte del Estado.

En consecuencia, identificar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2016 resulta de gran relevancia para poder proponer soluciones jurídicas de intervención particular y también de mejora en el diseño de políticas públicas en pro de los derechos de estas personas.

## **1.2.Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General.**

Determinar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el 2016.

### **1.2.2. Objetivos Específicos.**

- a) Identificar las variables que sustentan la eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

---

<sup>1</sup> El Ministerio de Trabajo Dentro del marco del Acuerdo Nacional, documento en el que se expresan las políticas del Estado, se toma como prioridad el diseño de lineamientos y programas a favor de determinados grupos prioritarios, en el que se encuentra el referido a las personas con discapacidad.

- b) Identificar los Derechos fundamentales afectados en la aplicación de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en el ámbito laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca

### **1.2.3. Bases teóricas**

José Marcos Gómez Puerta (2013) en su tesis “*creencias y percepciones acerca de las posibilidades laborales de las personas con discapacidad intelectual*” desarrollado en San Vicente del Raspeig – España, hace referencia a que tras el paso de los años de las últimas décadas, se han producidos diversos cambios en lo que respecta a las personas con discapacidad, cabe destacar en primer lugar la segregación generada en contra de las personas con discapacidad, así como principios de normalización e integración, del mismo modo se debe de tener en cuenta la normatividad tanto en el ámbito nacional como internacional, pero sobre todo el cambio en relación a la concepción que se tiene sobre las personas con discapacidad intelectual.

Esta tesis es interesante en la medida que propone que se debe incluir en la sociedad y en las escuelas a las personas con discapacidad, a fin de que participen activamente en el mundo, y estas ejerzan sus derechos de manera plena en el sector laboral, para generar así su inserción laboral, dado que se considera que el trabajo presenta un elemento básico para el desarrollo de su vida, y un recurso de normalización e inserción social, así como de mejora de su autonomía. Se debe de tener en cuenta que el Sr. Gómez en su tesis, se topa con una realidad en la que las personas con discapacidad coexisten con problemas importantes en materia de empleo, teniendo mayor dificultad para ingresar al mundo laboral, y

en consecuencia presentan bajas tasas de empleo. Esta tesis de investigación se torna muy interesante en razón a que ven la probabilidad de incorporar a la persona con discapacidad mental dentro de la sociedad, y su inserción laboral dentro de las entidades de trabajo.

Boreo Roberto Fabian,(2005) en su proyecto de tesis ***“Integración Laboral de Personas con Discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas”***, en Madrid – España, busca determinar cuál es la mejor estrategia a desarrollar para incorporar a la persona con discapacidad en el ámbito laboral y social, en forma individual, para lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos y privados frente a la posibilidad de integrar a personas con discapacidad en sus organizaciones.

Esta tesis estudia y analiza a ambos sectores, tanto público como privado, para ver que posibilidades se tiene para incorporar a la persona con discapacidad dentro de sus organizaciones.

Ruiz Fernández (2002) en su tesis doctoral titulada ***“Trabajo y Discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura”*** desarrollado en Badajoz – España, tiene como objetivo fundamental un estudio para descubrir las claves y oportunidades del mercado laboral que permitan mejorar las condiciones de acceso al mismo de las personas con discapacidad. Asimismo busca el análisis de la situación sociolaboral de las personas con discapacidad como objetivo general de la investigación, y buscar las causas que dificultan el acceso al trabajo de estas personas, y así analizar la actitud de las

empresas en relación a la contratación de personas discapacitadas. Esta investigación, busca mejorar la situación que tienen las personas con discapacidad dentro de la sociedad, para favorecer su participación y tengan una solvencia de sobrevivencia y dejen de ser una carga para sus familias como se consideraba en la antigüedad.

### **1.3. Definición de Términos básicos**

Con la finalidad de manejar de manera conceptual algunos términos que utilizaremos en el desarrollo de la presente investigación, se plasmarán los siguientes:

#### **1.3.1. Ley General de las Personas con Discapacidad Ley N° 29973**

La Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 29973, fue creada en el Perú a partir de la ratificación de los tratados que versan sobre Derechos Humanos, como es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, esto a fin de regular en el Perú los Derechos de las Personas con Discapacidad y darle protección frente a la Sociedad, las entidades públicas y entidades privadas.

Esta es una Ley que plasma todos los Derechos que tienen las personas con discapacidad, en todos los ámbitos de la vida, como educación, deporte, salud y trabajo.

### **1.3.1.1. 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. (Art 2°)

Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud, 2016, p. 01)

### **1.3.2. Ámbito Laboral**

Cuando nos referimos a ámbito laboral, estamos hablando del espacio o ambiente donde las personas pueden realizar distintas labores o trabajos

## **1.4. Hipótesis de la investigación**

La eficacia en el ámbito laboral de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2016 es baja.

## 1.5. Operacionalización de las Variables

**Tabla N° 01 – Operacionalización de variables**

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumentos</b>
Eficacia de la ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento	Cumple lo establecido por la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento.	Número de trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplen con el Número de trabajadores establecidos por la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento</li> </ul>	Ficha de recojo de datos
		Ajustes razonables para las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptación de herramientas de trabajo.</li> <li>Accesibilidad.</li> </ul>	Entrevista Ficha de recojo de datos
		Bonificación prescrita para los concursos públicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplen con la bonificación a la nota final de toda la evaluación</li> </ul>	Entrevista

		Medidas de Fomento de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de capacitación.</li> </ul>	Entrevista Hoja de recojo de datos
--	--	------------------------------	--	---------------------------------------

### **1.5.1. Criterios de cada indicador.**

#### **1.5.1.1. Cuota del 5% de empleo**

Se consideró tomar en cuenta la cuota del 5% como primer indicador, en razón a que es una de las modificaciones más importantes que presenta la Ley General de Personas con Discapacidad, además consideramos que es una medida de inclusión importante que aporta la referida Ley a la sociedad. Asimismo de identificarse que no se cumple con la cuota de empleo, esto traería consigo la vulneración de Derechos Fundamentales.

#### **1.5.1.2. Adaptación de Herramientas de Trabajo.**

Se consideró como segundo indicador las adaptaciones de herramientas de trabajo, en razón a que sin las mismas, la persona con discapacidad no podría desempeñar sus funciones de manera idónea en su centro de trabajo, teniendo en cuenta que una persona con discapacidad, se encuentra en cierta desventaja frente a una persona sin ningún tipo de discapacidad.

#### **1.5.1.3. Accesibilidad**

La accesibilidad es nuestro tercer indicador, debido a que son los lazos principales para unir cada dependencia y oficinas dentro de una entidad de



trabajo, tanto al ingreso, como a la salida del mismo. En este acápite desarrollaremos rampas de accesibilidad y las rejillas de ventilación.

#### **1.5.1.4. Bonificación del 15%**

La bonificación del 15% como cuarto indicador, juega un papel muy importante, debido a que es un beneficio que se le otorga a la persona con discapacidad, teniendo en consideración que, esta cuota es una oportunidad importante para que una persona con discapacidad pueda ingresar a un puesto laboral y ser beneficiada frente a una persona sin ninguna discapacidad.

#### **1.5.1.5. Programas de capacitación**

Los programas de capacitación son parte importante para la formación de las personas con discapacidad, ayuda y genera que éstas conozcan que derechos les asisten, y que beneficios y facilidades tienen para poder acceder a un puesto de trabajo. Si una persona con discapacidad desconoce sus derechos, no podrá hacerlos respetar o valer en la sociedad.

### **1.5.2. Escala de Medición**

**Tabla N° 2 - Escala de medición.**

<b>EFICACIA</b>		<b>NÚMERO DE INDICADORES</b>
<b>Primer Tercio</b>	<b>Alta</b>	Cumple 4 o 5 indicadores
<b>Segundo Tercio</b>	<b>Media</b>	Cumple 2 o 3 indicadores
<b>Tercer Tercio</b>	<b>Baja</b>	Cumple 1 o 0 indicador.

Para determinar la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, hemos dividido los indicadores en tercios matemáticos de igualdad.

#### **1.5.2.1. Número de Indicadores.**

##### **a) Primer tercio (4 o 5 indicadores)**

Si la Municipalidad Provincial de Cajamarca cumple al menos con 4 o 5 indicadores, se ubicará en el primer tercio, y se podrá concluir que la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento tiene una eficacia alta en la Municipalidad Provincial de Cajamarca

##### **b) Segundo Tercio (2 o 3 indicadores)**

Si la Municipalidad Provincial de Cajamarca cumple con al menos 3 o 2 indicadores, se ubicará en el Segundo tercio, y se podrá concluir que la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento tiene una eficacia Media en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, este indicador es el balance entre los extremos del primer y tercer tercio.

##### **c) Tercer Tercio (0 o 1 indicador)**

Finalmente, si la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no cumple con ningún indicador o al menos con uno, se ubicará en el tercer tercio, y se concluirá que la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca es baja.

## **1.6. Metodología de Investigación.**

### **1.6.1. Aspectos Generales.**

#### **1.6.1.1. Enfoque.**

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es mixto, es decir será cuantitativo y cualitativo, pues si bien lo que nos atañe es la evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, bajo el enfoque cuantitativo se hará uso mediante la estadística para evaluar el cumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento en relación al primer indicador, que está referido a la cuota de empleo del 5% en las entidades públicas. Además de ello se hará uso de la interpretación legislativa y entrevistas que corresponde a la investigación cualitativa.

#### **1.6.1.2. Tipo**

La investigación será *Lege data*, porque buscaremos interpretar la norma dentro del ámbito jurídico, sin la necesidad de modificar la norma.

#### **1.6.1.3. Diseño**

Respecto al diseño de la investigación, esta será no experimental, debido a que no vamos a manipular variables.

#### **1.6.1.4. Dimensión**

La dimensión de la investigación será transversal, pues estamos recogiendo datos del presente año de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

### **1.6.2. Unidad de análisis.**

La Unidad de análisis de la investigación serán los 35 trabajadores con discapacidad que actualmente vienen laborando en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, informe del área de Recursos Humanos, Entrevista del Promotor de la OMAPED, Informe de la Jefa de la OMAPED.

### **1.6.3. Métodos de Investigación**

#### **1.6.3.1. Dogmática Jurídica.**

En la presente investigación haremos uso de la Dogmática jurídica, la misma que subsume a la Hermenéutica Jurídica, en este sentido, para poder contrastar la hipótesis, la presente investigación busca encontrar la auténtica intención que el legislador tuvo al crear la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, buscando interpretar el presente texto, a fin de que pueda ser determinable la eficacia actual en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, para lo cual se tendrá en cuenta principios doctrinales, los mismos que nos servirán para evidenciar como el incumplimiento de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento vulnera Derechos fundamentales.

### **1.6.4. Técnicas de investigación.**

#### **1.6.4.1. Técnica de Observación Documental**

En la investigación en cuestión utilizaremos, actas de entrevistas, Informes de la Defensoría del Pueblo, libros, revistas.

#### **1.6.4.2. Entrevistas**

Entrevistas con funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca

#### **1.6.5. Instrumentos**

Los instrumentos utilizados serán, hoja de recojo de datos, y libreta de apuntes.

#### **1.6.6. Técnicas de estadística de procesamiento para el análisis de datos**

Se hará uso de la estadística, por tal motivo ésta se procesará a través del programa Microsoft Office Excel.

#### **1.6.7. Limitaciones.**

Una de las principales limitaciones ha sido la falta de organización que debería tener la Municipalidad Provincial de Cajamarca para contar con la información que solicitamos, por tal motivo, se ha tenido que insistir reiteradamente a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, a fin de poder obtener dicha información y procesarla.

### **1.7. Aspectos éticos de la investigación**

La investigación que realizamos, puede afectar la integridad emocional de los trabajadores con discapacidad que vienen laborando en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en este sentido, los autores se comprometen a reservar los nombres de dichos trabajadores, impidiendo su difusión.

## **CAPÍTULO II**

### **LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU RECONOCIMIENTO COMO SUJETO DE DERECHO EN LA SOCIEDAD.**

#### **2.1. ¿Quién es una persona con discapacidad?**

Es importante indicar que la definición de Persona con Discapacidad ha sido desarrollada tanto por nuestras leyes nacionales e internaciones. Sin embargo entidades de carácter Público que se encargan de la Defensa de los Derechos Constitucionales y Fundamentales de la persona también han desarrollado el término de discapacidad, en este sentido la Defensoría del Pueblo ha indicado lo siguiente:

Una Persona con Discapacidad es aquella con deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Asimismo indica que esta situación de vulnerabilidad se relaciona con la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, así como con la existencia de prácticas y actitudes discriminatorias incorporadas en el funcionamiento cotidiano de la sociedad y del Estado, por tal motivo, es necesario defender y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, incidiendo en el desarrollo e implementación de políticas públicas inclusivas para alcanzar su participación plena en igualdad de oportunidades (Defensoría del Pueblo, 2016, p. 01)

Asimismo, el actual Defensor del Pueblo del Perú, el Dr. Eduardo Vega Luna, ha indicado que “La Persona con Discapacidad se trata de un sector largamente postergado e invisibilizado que ha enfrentado con dignidad y fortaleza diversas barreras y prejuicios cada día. Lamentablemente no se reconocen sus capacidades y no se les ha venido brindando las mismas oportunidades” (Vega Luna, 2012, p.1)

La Defensoría del Pueblo, como evidenciamos, es uno de los entes rectores de protección y promoción de los Derechos de las personas con discapacidad, por tal motivo mediante sus recomendaciones a las entidades públicas, genera la implementación de políticas públicas de inclusión.

Por su parte la Ley 29973 Ley General de Personas con Discapacidad en su art. 2 prescribe lo siguiente:

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

La Ley General de Personas con Discapacidad, define de manera clara las características que tiene una persona con discapacidad, y como es evidente, una persona con discapacidad, no puede ejercer sus Derechos de manera plena dentro de una sociedad que aún vive con prejuicios menoscabando la labor de una persona con discapacidad.

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

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

Dentro de una sociedad siempre existen barreras que difícilmente son superadas, sin embargo para eso está el Estado para brindar políticas públicas de intervención particular

para poder generar que estas personas tengan plena participación dentro de la actividad política, social, económica y laboral

Asimismo la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en su artículo 1° define que el término “discapacidad” significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

### **2.1.1. Aproximación histórica de la persona con discapacidad**

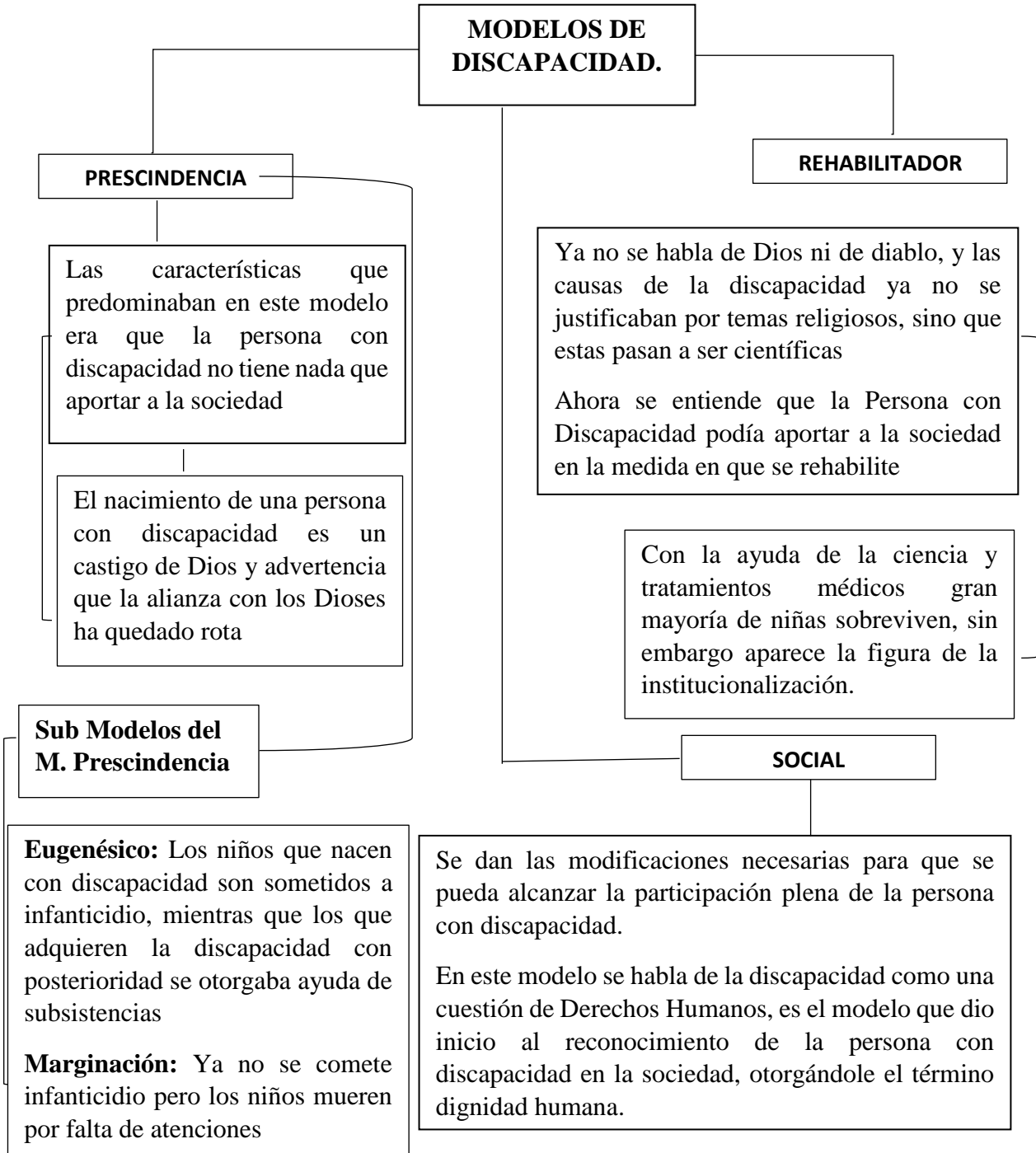
Es importante entender que la discapacidad es un término que ha venido evolucionando a lo largo de la historia (Quinn & Degener, 2002, p, 11).

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



## GRAFICO N° 1

### HISTORIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



## **2.2. Definición de Derechos Humanos**

La Oficina del alto Comisionado de Naciones Unidas (2016) ha establecido que los derechos humanos están inherentes a todas las personas, no distinguiéndose ninguna índole o condición alguna. A partir de la concepción de derechos humanos, los mismos que tienen carácter de universales, tienen que estar contemplados ya sea en sus leyes internas o a través de los tratados internacionales, esto básicamente tiene un fin primordial, que es proteger los derechos humanos y fundamentales de todas las personas que formen parte de los referidos tratados. Hay que tener en cuenta que los derechos humanos no solo incluye derechos en estricto, sino que genera obligaciones por parte de los Estados de asumir obligación y deberes, en este sentido los Estados deben de adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos de las personas.

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

### **2.2.1. Teoría de los Derechos humanos, derechos del hombre, y derechos fundamentales**

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

Ya desde mediados del siglo XX, se ha experimentado un nuevo desarrollo en el ámbito de los derechos humanos, el mismo que se lo ha dignado como “proceso de especificación, el cual consiste en dar una mayor determinación de quien son los sujetos titulares de derechos. Es así que se desarrollan de una manera más específica los derechos de determinados grupos tales como derechos de las mujeres, de las minorías, de los emigrantes, de los refugiados, de los niños, de los enfermos y minusválidos físicos y psíquicos, de los incapaces, derechos de los consumidores, incluso derecho de las futuras generaciones; en tales casos, aparece como titular de los derechos, no el individuo abstracto, sino los individuos concretos, reales, existentes en su diversidad y complejidad. (Ballesteros Llompart, Fernández Ruiz & Ana Paz Garibo Peyro, 20047, p. 86).

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

### **2.2.2. Teoría de los Derechos Humanos en términos inclusivos para las personas con discapacidad.**

Esta es una de las teorías más importantes, en razón a que ubica a la persona con discapacidad como un ser útil en la sociedad, sobre el particular, Patricia Cuenca Gomez refiere lo siguiente

La teoría de los derechos tiene que preocuparse y ocuparse centralmente de la cuestión de la discapacidad y no abordarla como un tema marginal o considerarla como un problema que es posible dejar sin resolver. Las dificultades de la teoría de los derechos encuentra en su aplicación a las personas con discapacidad no pueden ser entendidas como un déficit menor. Por el contrario, la exclusión de las personas con discapacidad constituye un “defecto profundo” que afecta a la validez general de la Teoría. La capacidad se convierte, en este sentido, en un banco de pruebas para la teoría de los derechos. Una teoría satisfactoria de los derechos debe reconocer la igualdad de las personas con discapacidad, pero además, debe reconocer también “la continuidad” que existe entre las vidas normales, marcadas también por numerosas deficiencias, necesidades y dependencias, y las de aquellas personas que padecen discapacidades permanentes. Por esta razón la revisión de la teoría de los derechos para posibilitar la inclusión de las personas con discapacidad es una tarea que potencialmente afecta y beneficia a todos los ciudadanos (Cuenca Gómez, 2012, p. 116).

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

### **2.2.3. Modelo inclusivo de los Derechos Humanos para las personas con discapacidad.**

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

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

#### **2.2.4. Los valores humanos: el ser humano como sujeto de derecho y no como objeto de derecho.**

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

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

#### **2.2.5. Tratados de Derechos Humanos Aplicables a la Discapacidad**

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

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes de 1984, Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, Convención sobre la Eliminación de todas las

formas de Discriminación contra la Mujer de 1982 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1963

#### **2.2.6. Normas especiales de protección de las Personas con Discapacidad.**

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

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

##### **2.2.6.1. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra las Personas Con Discapacidad**

Esta Convención ha sido uno de los pilares básicos para que el Perú adopte los estándares internacionales en pro de los Derechos de las Personas

con Discapacidad, esta Convención fue promulgada el 7 de junio de 1999, y aprobada por nuestra legislación mediante Resolución Legislativa N° 27484 el 15 de junio de 2001 entrando en vigencia el 29 de septiembre de 2001.

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

Por lo prescrito en la convención, los Estados que ratificaban la referida convención, estaban en la obligación de adecuar su legislación interna para favorecer a las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos participativos, buscando el buen desarrollo en la vida social. Con la creación de esta Convención, siendo la primera que brindó protección especial a las personas con discapacidad, se creó un sinnúmero de gestiones orientadas por parte de los Estados para su inclusión, beneficio, y bienestar de este grupo que por años ha sido víctima de constantes hostigaciones, discriminación y maltrato.

Según lo que refiere la Convención, para lograr que los objetivos de eliminar y prevenir todas la forma de discriminación de las personas con discapacidad, los Estados se comprometen en dos puntos: i) Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra

índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad (Artículo III) dando medidas progresivas para la eliminación de todo tipo de discriminación o de barreras para su integración en la sociedad, y ii) trabajar en la prevención y detención de todas las formas de discapacidad, así como la sensibilización para la convivencia con las personas con discapacidad.

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

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

El Artículo VII refiere que “No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado parte está obligado.”



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

## **2.2.7. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

### **2.2.7.1. Nociones generales:**

Tras un proceso de cuatro años, el 13 de diciembre de 2006 se aprobó la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Sin duda esta Convención es el resultado de un proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad. Como se viene destacando, este nuevo instrumento supone importantes consecuencias para las personas con discapacidad, y, entre las principales, se destaca la «visibilidad» de este colectivo dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas, la asunción indubitada del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y el contar con una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de estas personas. Asimismo, es importante destacar que, como se ha venido explicando, la Convención no es ni debe ser interpretada como un instrumento aislado, sino que supone la última manifestación de una tendencia mundial, a favor de restaurar la visibilidad de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito de los valores como en el ámbito del Derecho (Agustina Palacios & Francisco Bariffi, 2007, p. 49).

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

Esta convención, desarrolla puntos como la igualdad y no discriminación (artículo 5) manifestando que las personas con discapacidad son iguales ante la ley y derecho a beneficiarse de ella, así como la de promover la igualdad y eliminar la discriminación. Asimismo, desarrolla lo referido a la toma de conciencia (artículo 8) y así sensibilizar a la sociedad, la lucha contra los estereotipos y prejuicios, todo esto reconociendo las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad y de su gran aporte al ambiente laboral.

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

La referida convención, también salvaguarda los derechos de todas las personas con discapacidad, como es el derecho a la Vida (artículo 10°), el acceso a la justicia (artículo 13°), a su integridad personal (artículo 17°), al libre

desplazamiento (artículo 18°), a ser incluido en la comunidad (artículo 19°), a la libertad de expresión y acceso a la información (artículo 21°), derecho a la educación y a la salud (artículos 24° y 25°), al trabajo y empleo (artículo 27°), participación en la vida política y pública (artículo 29°), entre otros.

Esta convención, como vemos de los artículos mencionados, cubre muchos de los Derechos importantes para el desarrollo de la persona, como es evidente, esta convención fue una norma importante para el reconocimiento de la persona con discapacidad, como es evidente una persona con discapacidad, necesita atención básica y especial desde su nacimiento, y en el transcurso de su desarrollo, por tal motivo la mencionada convención incluye medidas de educación, salud, y trabajo, básicas para el crecimiento y fortalecimiento de la persona con discapacidad.

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

A continuación desarrollaremos y explicaremos los puntos más relacionados con el desarrollo de la presente investigación

#### **2.2.7.2. Artículo 1°**

El propósito de la convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad en todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

La dignidad humana, es lo más importante que tiene todo ser humano, más aun tratándose de personas con discapacidad, quienes a pesar de paso del tiempo aún se encuentran en situación de vulnerabilidad, por tal motivo, es importante que los estados que ratificaron esta convención, como es el caso del Perú, promuevan el respeto hacia las personas con discapacidad y así, hacer velar sus derechos humanos y fundamentales

### **2.2.7.3. Artículo 3°**

Este artículo, establece los principios que regirán el actuar de los Estados, los mismos que desarrollaremos y analizaremos a continuación:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;

Ninguna persona puede tomar a una persona con discapacidad para obligarla a hacer algo que no desea contra la voluntad de la misma, dándole un trato digno.

- b) La no discriminación;

Ninguna persona con discapacidad, puede dejar de disfrutar de todos los Derechos de le corresponde, por el simple hecho de tener una discapacidad.

- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;

Con esto se garantiza que el estado tomará medidas de fomento de inclusión para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse y desenvolverse de manera plena en la sociedad.

- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.

El hecho que un ser humano nazca con una discapacidad, o la adquiera en el desarrollo de su vida, no los hace menos que otras personas sin discapacidad, y mucho menos les quita la condición de ser dignos de respeto.

- e) La igualdad de oportunidades;

Toda persona con discapacidad, necesita tener las mismas oportunidades de acceder a una educación de calidad, tener atención en un centro de salud, y acceder a un trabajo, en igual condiciones que el resto, aplicando el trato diferenciado que corresponde, por ser una persona con discapacidad.

- f) La accesibilidad;

A fin de que las personas con discapacidad, no tengan barreras al momento de moverse, sea en la ciudad, o en alguna entidad pública o privada, el Estado tiene que promover la creación de rampas de accesibilidad, y/o cualquier otra que corresponda, a fin de facilitar el tránsito de las personas con discapacidad.

- g) La igualdad entre el hombre y la mujer.

Se sabe que en el Perú, es una país con costumbres machistas, en donde la mujer ha sido víctima de constantes maltratos y humillaciones por su condición de mujer, y más aún si es una persona con discapacidad, por lo tanto, la presente convención

genera una obligación del Estado, de proteger de igual forma tanto al hombre como a la mujer con discapacidad.

- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

No podemos ver a un niño o niña con discapacidad como una carga para la familia y el Estado, al contrario, es este último quien debe crear programas de integración para la rehabilitación y adaptación del niño con discapacidad, y preservar su identidad en caso se considere necesario.

#### **2.2.7.4. Artículo 4°**

Este artículo refiere que los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, para lo cual los Estados partes se comprometen a lo siguiente:

- a) Adoptar las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención.

Bajo esta premisa, el Perú, al haber ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestro estado peruano ha adoptado medidas legislativas internas para reconocer los Derechos de las Personas con Discapacidad y su reglamento.

- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad.

La Convención es clara, la inclusión de medidas legislativas son básicas para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad, está relacionado íntimamente con la creación de instituciones y programas de protección para las personas con discapacidad.

- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

El Estado, tiene la obligación de crear políticas públicas inclusivas para la promoción de los Derechos de las personas con discapacidad, como son talleres de formación, capacitación y difusión.

- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella.

En este sentido, el Estado, deberá de delegar facultades a distintas instituciones para que actúen conforme a lo que establece la Convención.

- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.

El Estado deberá de vigilar a través de las entidades competentes, que ninguna entidad, sea de carácter público o privado, realice actos discriminatorios, por la condición de la persona en situación de discapacidad.

- f) Emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;

La elaboración de directrices para promover el diseño universal de las personas con discapacidad son importantes en el sentido, que ayudarán en gran medida a satisfacer los derechos de las personas con discapacidad, así como dar a conocer al resto de personas el respeto hacia la dignidad de este grupo de personas.

- g) Emprender o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible.

La tecnología hoy en día se ha vuelto un factor importante para el desarrollo de todas las personas, más aun tratándose de personas con discapacidad, que necesitan las facilidades para su movilización, y el apoyo en la tecnología adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

- h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo.



La información accesible se deberá de entender según el tipo de discapacidad que tiene cada persona, a modo de ejemplo, si una persona tiene discapacidad visual, la información deberá de proporcionarse mediante braille.

- i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

No solo es importante que las personas con discapacidad conozcan sus derechos, sino que es fundamental que el personal que trabaja con personas con discapacidad también tenga conocimiento, ya que serán uno de los actores más próximos a las personas con discapacidad, y por ende, deben de darle el trato que corresponde a una persona con discapacidad.

Como es evidente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue el gran paso para que se dé un reconocimiento especial a las personas con discapacidad en nuestro país, es por ello que el Estado se ha visto en el Deber de crear instituciones encargadas de la protección de las personas con discapacidad, como es el caso de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo, tal y como lo establece el Art. 86° de la Ley General de Personas con Discapacidad, el cual prescribe lo siguiente:

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.

#### **2.2.7.5. Artículo 8.**

Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas;

El estado, a través de sus diferentes programas está en la obligación de difundir los derechos de las personas con discapacidad a fin de que se informen sobre los Derechos que asisten a una persona con discapacidad y se les brinde el trato que requieren.

- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida.

El estado deberá de promover la inclusión de las personas con discapacidad, y ayudar a que se deje de lado los prejuicios discriminatorios que existían contra las personas con discapacidad.

- c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

La sociedad tiene que dejar de ver a la persona con discapacidad como un ser que no tiene nada que aportar a la sociedad, una persona con discapacidad, puede tener una carrera profesional, ser ingeniero, abogado, sociólogo, etc, y desempeñar sus funciones igual que el resto de personas sin discapacidad, en este sentido, el Estado deberá de capacitar y orientar a la

sociedad sobre la importancia de la inclusión en la vida diaria a las personas con discapacidad.

Las medidas para este fin incluyen:

a) Poner en marcha y mantener campañas efectivas de sensibilización pública destinadas a:

1. Fomentar actitudes receptivas respecto de los derechos de las personas con discapacidad;
2. Promover percepciones positivas y una mayor conciencia social respecto de las personas con discapacidad;
3. Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;
4. Fomentar en todos los niveles del sistema educativo, incluso entre todos los niños y las niñas desde una edad temprana, una actitud de respeto de los derechos de las personas con discapacidad;
5. Alentar a todos los órganos de los medios de comunicación a que difundan una imagen de las personas con discapacidad que sea compatible con el propósito de la presente Convención;
6. Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas.

#### **2.2.7.6. Artículo 27**

Con relación al trabajo y empleo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 27° indica que

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad

Lo que se interpreta de este artículo, es que los Estados que hayan ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, promoverán medidas de empleo a favor de las personas con discapacidad, teniendo en consideración que es el sustento para la supervivencia de cualquier personas y más aun tratándose de una persona en situación de discapacidad, asimismo indica que el trabajo deberá ser un trabajo libre y aceptado en el mercado, pero sobre todo y lo más importante, que sean accesibles y adaptados para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta su situación de desigualdad frente al resto de personas.

Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo.

En un centro de trabajo, no se puede dejar de contratar a personas con discapacidad por su sola, en este sentido la entidad sea de carácter público o privado, le brindará las facilidades necesarias a fin de que se adapte sin dificultad a sus labores diarias.

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.

En este sentido, la Constitución Política del Estado, prescribe que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Art. 2° inc 2)

En este caso, la entidad deberá de hacer valer los Derechos de las personas con Discapacidad; cuando nos referimos a que los Derechos de las personas con discapacidad deben de protegerse en igual condiciones que los demás, nos referimos a tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, tal y como lo ha aseverado el Tribunal Constitucional del Perú.

Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, “**sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación**” (Exp N° 03461-2010-Callao, p. 2)

a) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Con esto se genera, que los Estados partes, fomenten la contratación de personas con discapacidad en el mercado laboral, generando su inserción y participación plena en la sociedad, teniendo en consideración que muchos profesionales son personas que tienen algún tipo de discapacidad.

b) Emplear a personas con discapacidad en el sector público

Mediante esta medida, la convención obliga directamente al Estado, a generar puestos de empleo en el sector público a las personas con discapacidad,

sea en un colegio público, Dirección Regional de Educación, Universidades Públicas, Dirección Regional de Salud, Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Poder Judicial, Ministerio Público Municipalidades, Gobiernos regionales en sus tres niveles, y demás instituciones.

- c) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo

Los ajustes razonables, son de suma importancia, sin ellos las personas con discapacidad, tendrían mayor dificultad para realizar sus actividades en su centro de trabajo, y podemos interpretar que ajustes razonables es brindarles materiales adecuados, herramientas, rampas de accesibilidad, entre otros.

- d) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional.

Como mencionamos líneas arriba, se creía que las personas con discapacidad eran personas que no aportaban nada a la sociedad, más bien eran considerados una carga innecesaria para las familias. Con el nuevo siglo y el paso de estos últimos años, las personas con discapacidad han pasado a ocupar un puesto importante en la vida diaria, por tal motivo, es importante generar su rehabilitación dependiendo del tipo de discapacidad que tengan, así como ubicarlos según sus aptitudes para que puedan desempeñarse profesional, lo cual, hoy en día, se ha vuelto una gran necesidad para salir adelante.

Las personas con discapacidad no deben de ser vistas como una carga para la administración, sino más bien como personas que pueden llegar a contribuir con un amplio grado de conocimientos y habilidades, ya que puede llegar a demostrar igual o mayor grado de desempeño que otros trabajadores.

Pero esto se puede lograr partiendo desde una visión de inclusión y no estigmatizando a la persona con discapacidad

### **2.3. Ley General de Personas con Discapacidad.**

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

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

#### **2.3.1. Finalidad de la Ley General de Personas con Discapacidad.**

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

##### **2.3.1.1. Nociones generales**

En diciembre del año 2012, fue publicada la Ley N° 29973, la cual deroga a la Ley N° 27050, Ley General de Personas con Discapacidad, la cual

con relación al tema que nos concierne, desarrolla lo referente trabajo y empleo desde al artículo 45° al artículo 53°

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

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

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



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

Según la ley 27050 “en los concursos para la contratación de personal del sector público, las personas con discapacidad tendrán una bonificación de 15 puntos en el concurso de méritos para cubrir la vacante.” (Artículo 36°), mientras que con las Ley N° 28164 y sus modificatorias al referido artículo indica que “en los concursos públicos de mérito en la Administración Pública, las personas con discapacidad que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio obtendrán una bonificación del quince por ciento (15%) del puntaje final obtenido”

Con esta nueva modificación se amplía la protección laboral a este grupo de personas que deseen acceder a un puesto laboral en una entidad pública; ya que si bien las entidades públicas deben contratar a personas con discapacidad en una proporción del 5% de todo su personal, también deben adicionar el 15% sobre su puntaje final obtenido.

Con la nueva Ley de Personas con Discapacidad, se da una nueva modificación ya que inserta lo referente a que la bonificación del 15% será sin importar el régimen laboral al que se presente el postulante ya sea CAS o por medio de los D.L. 276 o D.L.728; esto implica mayores beneficios para las personas con discapacidad al momento de postular a una plaza de trabajo.

Por último, en el último párrafo, inciso del artículo 48° de la Ley 29973, manifiesta que “Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad”, es decir, que si en caso una persona con

discapacidad se presenta a un concurso público para poder obtener un puesto de trabajo y no se le asigna el 15% de la bonificación sobre su puntaje final, en el cual incluye la entrevista, y producto de esto no llega a obtener la plaza a la cual postuló, se anulara dicho proceso.

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

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

A continuación desarrollaremos de manera más clara lo más importante de la Ley General de Personas con Discapacidad.

### **2.3.2. Derechos de las Personas con Discapacidad.**

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

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.

Por lo tanto, las personas con discapacidad, cuentan con todos los Derechos que están reconocidos en la Constitución Política del Estado y demás normas complementarias, sin perjuicio del trato diferenciado que se les otorga la presente la Ley.

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

El estado como máximo protector del ser humano, está en la obligación no solo de garantizar las medidas de accesibilidad y disfrute de sus derechos, sino que está en la obligación de supervisar para efectivizar su cumplimiento, y sancionar a través de sus órganos competentes.

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

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

### **2.3.3. Principios rectores de las políticas y programas del Estado para las Personas con Discapacidad**

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

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.

Este artículo ha sido adecuado, de acuerdo a los principios que establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los mismos que explicamos líneas arriba, sin embargo se agregó y adecuó los siguientes a la realidad Peruana.

**Razonabilidad:** La razonabilidad está referida al trato diferenciado que se le da a una persona con discapacidad, este tiene que estar basado en criterios objetivos y razonables, sin que resulten perjudiciales o discriminatorios para las personas sin discapacidad.

**La interculturalidad:** El Perú, es una país en donde existen muchas culturas, cada una con una idioma y costumbres distintas, por tal motivo, el Estado Peruano debe de tener en cuenta esto al momento de aplicar la presente Ley.

Asimismo el Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, indica que la Interculturalidad es la aceptación y reconocimiento de la idiosincrasia como resultado de la diversidad cultural e influencia histórica, ancestral y generacional, favoreciendo la integración y convivencia social. (Art. 3 inciso 11)

#### **2.3.4. Accesibilidad de las personas con discapacidad**

El art. 15° de la LGPC establece lo siguiente:

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 del diseño universal. Asimismo tiene derecho a gozar de ambientes sin ruidos y de entornos adecuados.

Como vemos, la persona con discapacidad, no es ajena a los Derechos que gozan personas que no cuentan con ninguna discapacidad, por tal motivo el Perú, como Estado garante de los Derechos fundamentales, de la mano con las instituciones obligadas a salvaguardar los derechos de todas las personas, se ven en la obligación de generar condiciones adecuadas para que una persona con discapacidad viva en condiciones óptimas y dignas, y a vivir en una sociedad sin ruidos molestos y con los medios accesibles que le corresponde.

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

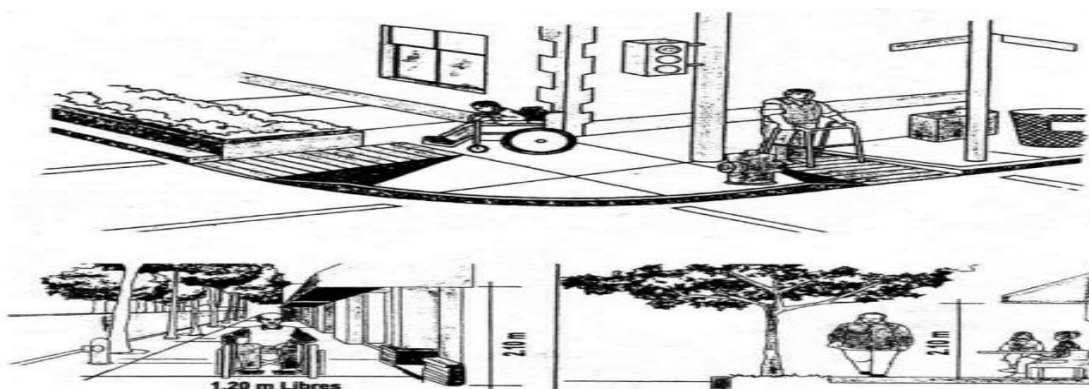
Las municipalidades promueven, supervisan y fiscalizan el cumplimiento de las normas de accesibilidad para la persona con discapacidad en el entorno urbano y las edificaciones de su jurisdicción. Para tal caso el CONADIS ejerce potestad sancionadora ante el incumplimiento de las normas de accesibilidad para personas con discapacidad cuando el infractor sea una entidad pública.

Por lo tanto, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, está en la obligación de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas de accesibilidad en la Provincia de Cajamarca, empezando por la infraestructura de sus instalaciones.

Con relación al Derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad, el Reglamento Nacional de Edificaciones, a través de la norma A.120 denominado “Accesibilidad para personas con discapacidad y de las personas adultas mayores” a través de su guía gráfica, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través del CONADIS, establece las condiciones y especificaciones

técnicas de diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación, o para la adecuación de las existentes, con el fin de hacerlas accesibles a las personas con discapacidad y/o adultos mayores. En la referida norma, el artículo 4° establece que se deberán crear ambientes y rutas accesibles que permitan el desplazamiento y la atención de las personas con discapacidad, en las mismas condiciones que el público en general, tal y como se muestra en la siguiente imagen

### **Imagen N° 01 - Ambientes y rutas accesibles.**



**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

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

Esta norma resulta ser muy eficiente, ya que también establece las dimensiones reglamentarias para el diseño de rampas, por lo tanto la Municipalidad Provincial de

Cajamarca, ha debido de tener presente la siguiente norma para la construcción de sus rampas en sus instalaciones, tal y como se muestra en el cuadro siguiente.

**Tabla N° 03 - Dimensiones de Rampas.**

<b>DIMENSIONES REGLAMENTARIAS PARA DISEÑO DE RAMPAS</b>				
<b>ALTURA DE DESNIVEL DE 05 cms. á 25 cms.</b>				
<b>PENDIENTE MAXIMA 12%</b>				
<b>ALTURA DE DESNIVEL</b>		<b>LONGITUD DE LA RAMPA</b>		<b>PENDIENTE MAXIMA</b>
<b>05</b>	<b>cms.</b>	<b>0.42</b>	<b>m.</b>	<b>11.90%</b>
<b>06</b>	<b>cms.</b>	<b>0.50</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>07</b>	<b>cms.</b>	<b>0.60</b>	<b>m.</b>	<b>11.67%</b>
<b>08</b>	<b>cms.</b>	<b>0.67</b>	<b>m.</b>	<b>11.94%</b>
<b>09</b>	<b>cms.</b>	<b>0.75</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>10</b>	<b>cms.</b>	<b>0.84</b>	<b>m.</b>	<b>11.90%</b>
<b>11</b>	<b>cms.</b>	<b>0.92</b>	<b>m.</b>	<b>11.96%</b>
<b>12</b>	<b>cms.</b>	<b>1.00</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>13</b>	<b>cms.</b>	<b>1.09</b>	<b>m.</b>	<b>11.93%</b>
<b>14</b>	<b>cms.</b>	<b>1.17</b>	<b>m.</b>	<b>11.97%</b>
<b>15</b>	<b>cms.</b>	<b>1.25</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>16</b>	<b>cms.</b>	<b>1.34</b>	<b>m.</b>	<b>11.94%</b>
<b>17</b>	<b>cms.</b>	<b>1.42</b>	<b>m.</b>	<b>11.97%</b>
<b>18</b>	<b>cms.</b>	<b>1.50</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>19</b>	<b>cms.</b>	<b>1.60</b>	<b>m.</b>	<b>11.88%</b>
<b>20</b>	<b>cms.</b>	<b>1.67</b>	<b>m.</b>	<b>11.98%</b>
<b>21</b>	<b>cms.</b>	<b>1.75</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>22</b>	<b>cms.</b>	<b>1.84</b>	<b>m.</b>	<b>11.96%</b>
<b>23</b>	<b>cms.</b>	<b>1.92</b>	<b>m.</b>	<b>11.98%</b>
<b>24</b>	<b>cms.</b>	<b>2.00</b>	<b>m.</b>	<b>12.00%</b>
<b>25</b>	<b>cms.</b>	<b>2.09</b>	<b>m.</b>	<b>11.96%</b>

**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

En este cuadro, observamos que hay hasta una altura de desnivel de 25 cm, para lo cual la longitud de la rampa, no debe de superar los 2 metros con 09 cm.



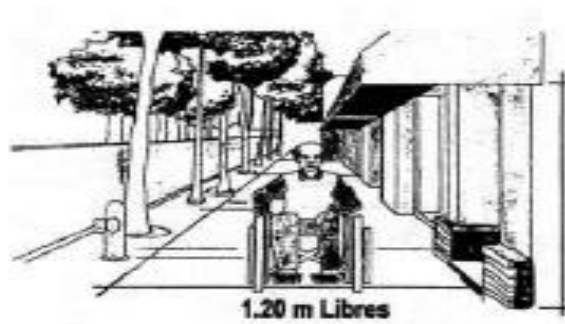
**Tabla N° 04 - Recomendaciones de la tabla N° 3**

<b>RECOMENDACIONES</b>	
A) ANCHO LIBRE MÍNIMO DE LA RAMPA HASTA 15 m.	90 cms.
B) ANCHO LIBRE MÍNIMO DE ACERA Ó VEREDA	1.20 m.
C) ÁREA DE DESCANSO MÍNIMA	90 cms.
D) EL PISO DEBE SER:	
ESTABLE, COMPACTO, ANTIDESLIZANTE Y SIN RESALTES	
E) PAVIMENTO DE TEXTURAS DIFERENTES PARA FACILITAR LA ORIENTACIÓN	
Y LA ADVERTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL	

**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

Estas recomendaciones deben de ser adoptadas por el encargado de la construcción de las rampas de accesibilidad. El ancho libre mínimo de una rampa de longitud 15, debe ser de 90 cms, y la vereda de 1.20 m, esto para facilitar la movilidad de una persona que haga uso de silla de ruedas, muletas, bastoncillos, o sea una persona invidente, como se muestra a continuación:

**Imagen N° 02 - Ancho libre para personas con discapacidad**



**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

El piso, por obvias razones debe de ser estable para evitar cualquier accidente, compacto y antideslizante para evitar que puedan resbalar o causar algún otro perjuicio.

**Tabla N° 05 - Dimensiones de Rampas.**

<b>DIMENSIONES REGLAMENTARIAS PARA DISEÑOS DE RAMPAS</b>										
<b>ALTURA DE DESNIVEL DE 26 cms. á 75 cms.</b>										
<b>PENDIENTE MÁXIMA 10%</b>										
<b>ALTURA DE DESNIVEL</b>		<b>LONGITUD DE LA RAMPA</b>			<b>PENDIENTE MÁXIMA</b>	<b>ALTURA DE DESNIVEL</b>		<b>LONGITUD DE LA RAMPA</b>		<b>PENDIENTE MÁXIMA</b>
26	cms.	2.60	m.	10%	51	cms.	5.10	m.	10%	
27	cms.	2.70	m.	10%	52	cms.	5.20	m.	10%	
28	cms.	2.80	m.	10%	53	cms.	5.30	m.	10%	
29	cms.	2.90	m.	10%	54	cms.	5.40	m.	10%	
30	cms.	3.00	m.	10%	55	cms.	5.50	m.	10%	
31	cms.	3.10	m.	10%	56	cms.	5.60	m.	10%	
32	cms.	3.20	m.	10%	57	cms.	5.70	m.	10%	
33	cms.	3.30	m.	10%	58	cms.	5.80	m.	10%	
34	cms.	3.40	m.	10%	59	cms.	5.90	m.	10%	
35	cms.	3.50	m.	10%	60	cms.	6.00	m.	10%	
36	cms.	3.60	m.	10%	61	cms.	6.10	m.	10%	
37	cms.	3.70	m.	10%	62	cms.	6.20	m.	10%	
38	cms.	3.80	m.	10%	63	cms.	6.30	m.	10%	
39	cms.	3.90	m.	10%	64	cms.	6.40	m.	10%	
40	cms.	4.00	m.	10%	65	cms.	6.50	m.	10%	
41	cms.	4.10	m.	10%	66	cms.	6.60	m.	10%	
42	cms.	4.20	m.	10%	67	cms.	6.70	m.	10%	
43	cms.	4.30	m.	10%	68	cms.	6.80	m.	10%	
44	cms.	4.40	m.	10%	69	cms.	6.90	m.	10%	
45	cms.	4.50	m.	10%	70	cms.	7.00	m.	10%	
46	cms.	4.60	m.	10%	71	cms.	7.10	m.	10%	
47	cms.	4.70	m.	10%	72	cms.	7.20	m.	10%	
48	cms.	4.80	m.	10%	73	cms.	7.30	m.	10%	
49	cms.	4.90	m.	10%	74	cms.	7.40	m.	10%	
50	cms.	5.00	m.	10%	75	cms.	7.50	m.	10%	

**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

En esta imagen, la longitud de la rampa va desde los 2.60 hasta los 5 metros, con un desnivel que va desde los 26 centímetros, hasta los 50 centímetros

**Tabla N° 06 - Recomendaciones de la tabla N° 05**

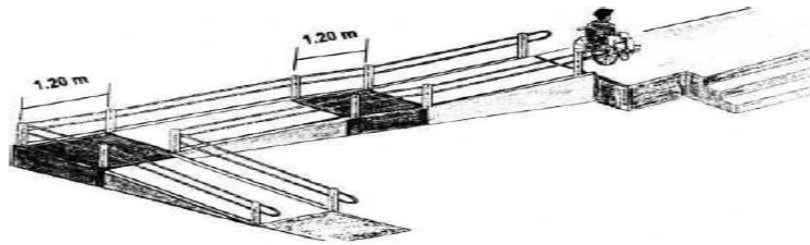
<b>RECOMENDACIONES</b>	
A) ANCHO LIBRE MÍNIMO DE LA RAMPA HASTA 15 m.	90 cms.
B) ANCHO LIBRE MÍNIMO DE ACERA Ó VEREDA	1.20 m.
C) ÁREA DE DESCANSO MÍNIMA	90 cms.
D) EL PISO DEBE SER:	
ESTABLE, COMPACTO, ANTIDESLIZANTE Y SIN RESALTES	
E) PAVIMENTO DE TEXTURAS DIFERENTES PARA FACILITAR LA ORIENTACIÓN Y LA ADVERTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	
F) LAS RAMPAS CON LONGITUD MAYOR A 3.00 M. DEBERÁN TENER BARANDAS EN LOS LADOS LIBRES Y PASAMANOS CONFINADOS A LA PARED A UNA ALTURA DE 80 cms.	
G) LUEGO DE UN TRAMO MÁXIMO DE 7.50 m., DEBERÁ EXISTIR UN DESCANSO DE 1.20 m ANTES DE CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRAMO.	

**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

Estas recomendaciones son interesantes, ya que aparte de lo que ya vimos anteriormente, agrega algo adicional, las rampas que tengan una longitud para a 3.00 metros, deberán de tener barandas en los lados libres y pasamanos confinados a la pared a una altura de 80 centímetros

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

**Imagen N° 03 - Descanso de rampas**



**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

Como vemos en la imagen, hay descansos consecutivos, se entiende que hay una longitud superior a 7.50 metros.

**Tabla N° 07 - Dimensiones de Rampas.**

DIMENSIONES REGLAMENTARIAS PARA DISEÑO DE RAMPAS										
ALTURA DE VEREDA DE 76 cms. á 1.20 m.										
PENDIENTE MÁXIMA 8%										
ALTURA DE DESNIVEL		LONGITUD DE RAMPA		PENDIENTE MÁXIMA	ALTURA DE DESNIVEL		LONGITUD DE RAMPA		PENDIENTE MÁXIMA	
76	cms.	9,50	m.	8%	98	cms.	12,25	m.	8%	
77	cms.	9,62	m.	8%	99	cms.	12,37	m.	8%	
78	cms.	9,75	m.	8%	1.00	m.	12,50	m.	8%	
79	cms.	9,87	m.	8%	1.01	m.	12,62	m.	8%	
80	cms.	10,00	m.	8%	1.02	m.	12,75	m.	8%	
81	cms.	10,12	m.	8%	1.03	m.	12,87	m.	8%	
82	cms.	10,25	m.	8%	1.04	m.	13,00	m.	8%	
83	cms.	10,37	m.	8%	1.05	m.	13,12	m.	8%	
84	cms.	10,50	m.	8%	1.06	m.	13,25	m.	8%	
85	cms.	10,62	m.	8%	1.07	m.	13,37	m.	8%	
86	cms.	10,75	m.	8%	1.08	m.	13,50	m.	8%	
87	cms.	10,87	m.	8%	1.09	m.	13,62	m.	8%	
88	cms.	11,00	m.	8%	1.10	m.	13,75	m.	8%	
89	cms.	11,12	m.	8%	1.11	m.	13,87	m.	8%	
90	cms.	11,25	m.	8%	1.12	m.	14,00	m.	8%	
91	cms.	11,35	m.	8%	1.13	m.	14,13	m.	8%	
92	cms.	11,50	m.	8%	1.14	m.	14,25	m.	8%	
93	cms.	11,62	m.	8%	1.15	m.	14,38	m.	8%	
94	cms.	11,75	m.	8%	1.16	m.	14,50	m.	8%	
95	cms.	11,87	m.	8%	1.17	m.	14,62	m.	8%	
96	cms.	12,00	m.	8%	1.18	m.	14,75	m.	8%	
97	cms.	12,12	m.	8%	1.19	m.	14,87	m.	8%	
					1.20	m.	15,00	m.	8%	

**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

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

**Tabla N° 08 Recomendaciones de la Tabla N° 07**

<b>RECOMENDACIONES</b>	
A) ANCHO MÍNIMO DE LA RAMPA A PARTIR DE 15 METROS	1.20 m.
B) ANCHO LIBRE MÍNIMO DEL DESCANSO X LARGO	1.20 m. x 1.20 m.
C) EL PISO DEBE SER: ESTABLE, COMPACTO, ANTIDESLIZANTE Y SIN RESALTES	
D) PAVIMENTO CON TEXTURAS DIFERENTES PARA FACILITAR LA ORIENTACIÓN Y LA ADVERTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL.	
E) LAS RAMPAS CON LONGITUD MAYOR A 3.00 m. DEBERÁN TENER BARANDAS EN AMBOS LADOS LIBRES Y PASAMANOS CONFINADOS A LA PARED, A UNA ALTURA DE 80 cmS.	
F) LUEGO DE UN TRAMO MÁXIMO DE 7.50 m., DEBERÁ EXISTIR UN DESCANSO DE 1.20 m. ANTES DE CONTINUAR CON EL SIGUIENTE TRAMO.	

Fuente: Norma Técnica A120

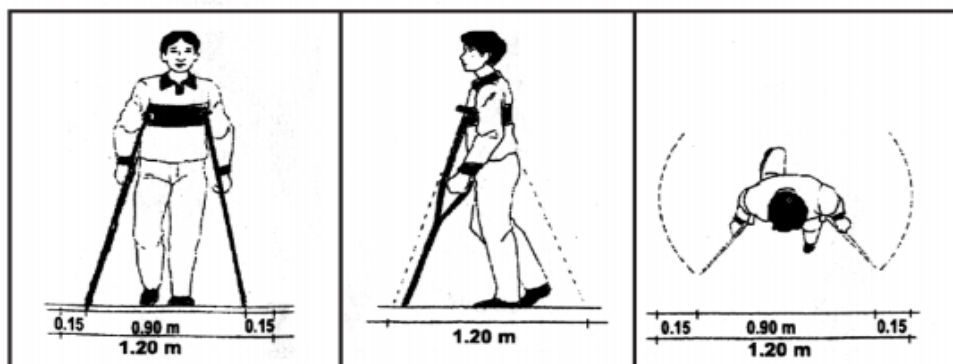
Como vemos, una de las recomendaciones más importantes son las advertencias para las personas con discapacidad, así como el descanso de 1.20 metros después de 7.50 metros, así como las barandas en ambos lados libres y los pasamanos confinados a la pared, a una altura de 80 centímetros.

El art. 6° determina que en los ingresos y circulaciones de uso público deberá cumplirse lo siguiente. a) El ingreso a la edificación deberá ser accesible desde la acera correspondiente. En caso de existir deficiencia de nivel, además de la escalera de acceso debe existir una rampa

El art. 7° menciona que todas las edificaciones de uso público, deberán ser accesible en todos sus niveles para personas con discapacidad. Es decir, sea para el público en general como para el trabajador de la entidad.

Según lo establecido por el CONADIS en la Guía Gráfica de la Norma Técnica A.20, una persona con Discapacidad física con ayuda de muletas axilares, es necesario que el piso tenga textura anti deslizante seco o mojado, como vemos en la siguiente imagen

**Imagen N° 04 - Persona con discapacidad física haciendo uso de mulas axilares.**



**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

El ancho libre debe de ser de 1.20 metros, para que se pueda desplazar

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

### Imagen N° 05 - Persona con discapacidad física haciendo uso de bastones



**Fuente:** Norma técnica A-120 – Guía gráfica.

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

Por otro lado, en el artículo 17° inciso 1, de la Ley General de Personas con Discapacidad, establece lo siguiente:

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

La accesibilidad, es el medio más importante para que la persona con discapacidad pueda desplazarse sin impedimento, ya sea en una entidad pública, como es el caso de nuestra investigación, sin embargo esto no quita obligación a una entidad privada de cumplir con lo que establece la norma en mención.

## **2.3.5. Trabajo y empleo de las personas con discapacidad.**

### **2.3.5.1. Derecho al Trabajo**

Continuando con el desarrollo de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, el artículo 45° establece que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que 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.

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

### **2.3.5.2. Servicios de Empleo**

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



presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, a nivel nacional. La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

#### **2.3.5.3. Medidas de fomento de empleo**

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

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

#### **2.3.5.4. Bonificación en los concursos públicos de méritos**

El art. 48.1 de la LGPC señala que en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen

laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

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

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

numeral 5.2.3.4., mediante el cual indica que se elige al candidato más idóneo de acuerdo a los resultados de la entrevista final. El comité de selección o el Jefe de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, según corresponda, de acuerdo con lo señalado en los artículos 174° y 175° del Reglamento de la Ley General, determina la elección del candidato más idóneo para cubrir el puesto, según los resultados de la entrevista final. En caso de incumplimiento de la cuota señalada en el artículo 54° del Reglamento de la Ley N° 29973, “Ley General de la Persona con Discapacidad” y cuando haya un empate en un concurso público de mérito, se debe seleccionar a la persona con discapacidad.

Es importante resaltar que el no cumplimiento de la bonificación del 15% adicional en los concursos públicos es considerado como una infracción muy grave, según lo dispuesto en el art 81° del Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, y sancionado por el CONADIS con hasta 20 UIT.

#### **2.3.5.5. La cuota de empleo en el sector público**

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

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

convocatoria, las entidades verificarán el cumplimiento de la cuota del 5% con independencia del régimen laboral al que pertenecen.

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

#### **2.3.5.6. Ajustes razonables**

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

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

Por lo tanto la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debe de adaptar sus herramientas de trabajo de acuerdo a la necesidad del trabajador y dándole

las facilidades para que puedan desempeñar sus labores en igualdad condiciones que las demás personas.

#### **2.4. Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidad.**

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

##### **2.4.1. Derecho de acceso al trabajo**

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

Este Derecho garantiza a la persona la libre realización de actividades laborales de todo tipo, siempre cuando se ejerzan en el marco de la ley y con respeto de los derechos fundamentales de resto de la sociedad. (Exp N° 147-2007-PA/TC – en Rioja Bermudez 2011, p. 79). Cuando se ejerce el Derecho al Trabajo, la Constitución proclama no solo el reconocimiento de una facultad, sino la correlativa obligación del Estado de promover condiciones que favorezcan el empleo, se trata en rigor, de un auténtico derecho prestación al que, aunque desde luego faculta a su titular el poder ejercer su derecho al trabajo, impone al Estado la obligación de fomentar un contexto de condiciones que favorezcan la oferta laboral necesaria para el trabajador. (Exp N° 1535-2006-PA/TC- en Rioja Bermudez 2011, p 78).

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

La visión generalizada de las personas con discapacidades como casos de los que debían ocuparse los programas de salud, de bienestar y de beneficencia, frecuentemente llevaban la segregación y la exclusión de las actividades de la población en general, incluido el empleo; esta imagen empezó cuestionarse seriamente en los primeros años del siglo XX. Cada vez más se tomó conciencia de que las personas con discapacidades no sólo tenían la motivación de trabajar sino también la capacidad de hacerlo, lo que llevó a elaborar las primeras políticas y programas para posibilitar que las personas discapacitadas obtuvieran y conservaran empleos adecuados y que progresaran en ellos, así como que se reincorporaran al trabajo tras una ausencia debida a una enfermedad o un accidente. Debe decirse que lo incitó a que se lanzaran esas iniciativas fue la necesidad de trabajadores cualificados para sustituir a aquellos llamados a filas en Primera Guerra Mundial (O'Reilly, 2007, p. 146)

La Organización Internacional de Trabajo (2015) con la creación "Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017" basándose en las normas

de carácter internacional, promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de discapacidad, teniendo en consideración las normas más pertinentes en estos temas, como son el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y ocupación) de 1958, el convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. El fin de esta estrategia creada por la OIT, es que estas normas de rango internacional puedan aplicarse en mayor medida a las personas con discapacidad, ello abarcando todas aquellas iniciativas relacionadas con los derechos fundamentales dentro del desarrollo del trabajo. El referido informe a su vez busca prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo, la presente estrategia tiene fin alentar, y respaldas la debida inclusión entre hombres y mujeres con discapacidad.

Teniendo en cuenta el trasfondo de la política de la OIT en materia de empleo de personas con discapacidad, adoptada en 2005, el establecimiento de la reserva de ajustes razonables, de 2009, así como las labores realizadas en estos últimos años para mejorar la accesibilidad de la sede y las oficinas exteriores de la OIT, la estrategia ha sido concebida para que las prácticas internas de la OIT tengan más en cuenta la inclusión de hombres y mujeres con discapacidad. En este contexto, se le presta una especial atención a la selección, contratación y retención de empleados con discapacidad. Además, la estrategia respalda la mejora continua de la accesibilidad física de las instalaciones de la OIT, así como la accesibilidad de la OIT en todos los trámites y procedimientos, sitios Web, publicaciones e informes. Del mismo modo, se prestará una atención especial a los delegados con discapacidad que asistan a las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, a los que se brindará la asistencia necesaria en cuestiones relacionadas con la discapacidad. (Organización Internacional de Trabajo, 2015, p. 8)

Es importante destacar la labor que realiza la Organización Internacional de Trabajo en materia de discapacidad, y los grandes esfuerzos que han venido realizando con el pasar de los años para que este sector de la población sea aceptado, incluyendo temas de accesibilidad, como en los ajustes razonables de las personas con discapacidad,

lastimosamente, aunque aparentemente se haya superado las barreras del pasado, en la realidad no es así, se sigue viendo a la persona con discapacidad como una carga y sobre todo como un gasto extra para cualquier entidad que contratase a una persona con discapacidad, situación que no se presentaría con una persona que no tiene ninguna discapacidad.

Es de gran importancia que los delegados con discapacidad asistan a las reuniones del Consejo de Administración y la Conferencia Internacional del Trabajo, para que se les brinde información necesaria en cuestiones relacionadas con la discapacidad, esto afianzara no solo su confianza, sino que ayudará para que estos transmitan la referida información al resto de personas que tengan algún tipo de discapacidad; es importante resaltar que si una persona con discapacidad no conoce cuáles son sus derechos, difícilmente podrá hacer que estos se respeten, y lamentablemente por el desconocimiento de los derechos que les asisten es que no llegan a tener participación plena dentro del desarrollo activo de la sociedad en los distintos ámbitos que este les brinda.

El Instituto Nacional de Estadística e informática, a través del Censo Especializado de Personas con Discapacidad del año 2013, a través del siguiente gráfico ha indicado lo siguiente:



**Gráfico N° 2 - Personas con Discapacidad a nivel nacional.**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e informática. (2012)

#### **2.4.1.1. Análisis e interpretación:**

A nivel nacional al año 2013, hay 1 575 402 personas con discapacidad, lo que equivale al 5,2 % del total de la población peruana, hay 651 312 personas con discapacidad entre 15 y 64 años, pudiendo considerarse personas en edad de trabajar.

Gráfico N° 3 - Personas con Discapacidad en la Región Cajamarca



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012)

#### 2.4.1.2. Análisis e interpretación:

En la Región de Cajamarca hay un aproximado de 59 878 personas con discapacidad, de las cuales el 50.3 % está aproximadamente en edad de trabajar, lo que equivale a 30 119 personas con discapacidad que están en condiciones de ocupar un cargo laboral.

Es importante indicar que el INEI es la única institución autorizada para emitir resultados estadísticos de la población, y aún no se ha realizado un censo de la población con discapacidad en edad de trabajar, por provincias y distritos

a nivel de la Región Cajamarca y del Perú, los datos que manejan son muy genéricos.

Finalmente, las medidas de fomento de empleo cumplen un rol fundamental para la contratación de personas con discapacidad, en razón a que, si las personas con discapacidad no tienen conocimiento de las vacantes laborales y los derechos a los que están sujetos en un determinado trabajo, difícilmente van a postular para cubrir estas plazas.

#### **2.4.2. Derecho a la Igualdad y no Discriminación**

La Constitución Política del Estado, prescribe que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” (Art. 2° inc. 2)

Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, “sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación” (Exp N° 03461-2010-Callao, p. 2)

Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: 1) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y 2) el principio de protección, que se

satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva. (El subrayado es nuestro).

El Tribunal Constitucional Peruano, en reiterada jurisprudencia ha definido la orientación jurisprudencial en el tratamiento del derecho a la igualdad. Al plano de equivalencia. Ello involucra una conformidad o identidad por coincidencia de naturaleza, circunstancia, calidad, cantidad o forma, de modo tal que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos que se conceden a otro, en paridad sincrónica o por concurrencia de razones. (STC N° 9617-2006-Lima, p. 3).

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

La Ley General de Personas con Discapacidad, precisa que “la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivos de discapacidad” (Art 8° inc 1). Del mismo modo establece que es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento,

goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se considera discriminatorios las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de las personas con discapacidad” (Art. 8° inc 2).

En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone en su artículo 2.1 que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. En sentido similar, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26°) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 24°) señalan que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley sin discriminación, enfatizando la primera de ellas que “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”

Asimismo el convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo define que el término discriminación comprende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (Art 1° inciso a) “cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato

en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.” (Art. 1° inciso b). Esta convención entro en vigor el 10 de agosto de 1970

En este sentido la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Atalaya Rifo Vs Chile* estableció que “los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el determinado Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”

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

## **CAPÍTULO III**

### **VARIABLES QUE SUSTENTAN LA EFICACIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**

#### **3.1. Análisis de indicadores**

Para poder analizar si la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento es eficaz en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, es necesario identificar los indicadores que sustentan las variables de la presente investigación.

Se tendrá de referencia la tabla N° 02 para poder determinar si su eficacia es alta, media y baja.

##### **3.1.1. Cumplimiento de la cuota del 5% de Personas con Discapacidad del Total de Trabajadores**

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no cuentan con un sistema sobre el número de trabajadores que hay actualmente laborando, por lo que el Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas, tuvo que cursar oficio a todas las dependencias de la MPC a fin de obtener la información requerida. (Véase anexo 1 al 3).

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, actualmente vienen trabajando 2074 trabajadores, bajo las modalidades contractuales del D. Leg 728, CAS, y nombrados, por lo tanto, para que se cumpla con la cuota de empleo del 5%, deberían tener contratados como mínimo un total de 104 personas con discapacidad.

A continuación, mostraremos una tabla, donde se mostrará el número de trabajadores y las áreas en las que vienen desempeñándose

**Tabla N° 9 – Personal de la MPC del mes de enero a agosto de 2016**

N°	PERSONAL MPC del año 2016	Total
1	Mantenimiento y operación plaza pecuaria Iscoconga	5
2	Mantenimiento y operación plaza pecuaria Iscoconga	1
3	Portal de la seg. Ciudadana mediante la implement. De la capac. Oper. Serv. Serenazgo	1
4	Planilla de medida cautelar	160
5	Planilla de medida cautelar	2
6	Planilla de medida cautelar	2
7	Planilla de medida cautelar	12
8	Planilla de medida cautelar	2
9	Planilla de medida cautelar	2
10	Planilla de medida cautelar	3
11	Planilla de medida cautelar	1
12	Planilla de medida cautelar	2
13	Planilla de medida cautelar	11
14	Planilla procesos concluidos	1
15	Mejor. Nfr. Veh y peatonal via aux. Pronaa componente const. Puente peatonal av. Atahualpa.	14
16	Mejor. Nfr. Veh y peatonal via aux. Pronaa componente const. Puente peatonal av. Atahualpa.	1
17	Instalación de plantaciones frutícolas y forestales. Mejora de calidad ambiental - Cospan Cajamarca	50
18	Saldo de obra ampl. red alcantarillado y trag. Aguas residuales Choropampa Magdalena – Caj.	18
19	Mantenimiento y monitoreo de los dispositivos para el control de tránsito - Cajamarca.	25



20	Mantenimiento y monitoreo de los dispositivos para el control de tránsito - Cajamarca.	1
21	Mejoramiento de veredas sector 10 barrio San Antonio Provincia de Cajamarca	13
22	Constr. Ribereña margen izq. Rio Mashcon entre puente Chinchimachay y Puente Molino	24
23	Policía municipal del centro histórico – turismo	2
24	Fortalecimiento de la capacidad operativa de la sub gerencia. Parques y Jardines. 2016	.
25	Fortalecimiento de la capacidad operativa de la sub gerencia. Parques y Jardines. 2016	1
26	Fortalecimiento de la capacidad operativa de la sub gerencia. Parques y Jardines. 2016	1
27	Oper. y mantenimiento. Planta de tratamiento y disposición final de residuos sólidos - Caj 2016	27
28	Oper. y mantenimiento del servicio de limpieza pública de la municipalidad provincial de Caj 2016	113
29	Oper. y mantenimiento del servicio de limpieza pública de la municipalidad provincial de Caj 2016	1
30	Mantenimiento vial de pavimentos asfálticos y rígidos de Cajamarca	24
31	Constr. Ribereña margen izq. Rio Mashcon entre puente Chinchimachay y puente molino	2
32	Mantenimiento vial de pavimentos asfálticos y rígidos de Cajamarca	2
33	Mantenimiento vial de pavimentos asfálticos y rígidos de Cajamarca	3
34	Act. Fortalecimiento de la capacidad oper y tec.de módulos atención rápida y común (marcos).	76
35	Mantenimiento de trocha carrózale cruce Plan Manzanos hasta Capellanía C.P Huambocancha Alta	23
36	Ampliación. Red. Alcantarillado y tratamiento de aguas residuales c.p Choropampa. Magdalena	1
37	Ampliación. Red. Alcantarillado y tratamiento de aguas residuales c.p Choropampa. Magdalena	1
38	Colocación de barandas de metal en el marg. De la quebrada Calispuquio frente a la empr. De transporte días	14
39	Instalación de plantaciones frutícolas y forestales. Mejora de calidad ambiental - Cospan Cajamarca	1
40	Incremento de efect. Municipal para garantizar y regular el comercio amb. Festividad Corpus Cristi	33
41	Obrero indeterminado	471

42	Empleado indeterminado	36
43	Empleado	137
44	Obrero determinado	107
45	Gerentes – funcionarios	17
46	<b>Alcalde – Elegido</b>	1
47	Contrato administrativo de servicios	404
48	Contrato administrativo de servicios no innovador	16
49	Medidas cautelares	194
50	Procesos concluidos.	15
	<b>Total</b>	<b>2074</b>

**Fuente:** Municipalidad Provincial de Cajamarca

**Elaboración:** Propia (véase anexo 4 al 11)

Asimismo, se elaboró una tabla, en donde vamos a detallar cuantas personas con discapacidad trabajan en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, así como las áreas en las que se vienen desempeñando y el tipo de discapacidad con el que cuentan, tal y como lo mostramos a continuación:

**Tabla N° 10 - Trabajadores con Discapacidad de enero a agosto de 2016**

<b>TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA MPC</b>		
<b>AREA</b>	<b>TIPO DE DISCAPACIDAD</b>	<b>TCD</b>
Desarrollo Social	Física	2
SGO	Física	2
Órgano de Control Interno	Física	2
Desarrollo Ambiental	Física, auditivo y visual	7
Licencias	Física	1
CIAM	Física	1
SISMUVI	Física	2
Infraestructura	Física	3
Maquinaria Pesada	Física	1
Limpieza Pública	Física.	2
OMAPED	Visual	1
Logística	Visual	1
Desarrollo Económico	Física	1
Tesorería	Física	1
Registro Civil	Física	2
Policía Municipal (Serenazgo)	Física y visual	3
Sala de Inidentes	Visual	2
Polideportivo	Física y visual	1
<b>TOTAL</b>		<b>35</b>

**Fuente:** Municipalidad Provincial de Cajamarca

**Elaboración:** Propia

### 3.1.1.1. Análisis e interpretación:

Existe un total de 35 personas con discapacidad trabajando en la Municipalidad Provincia de Cajamarca, sin embargo a continuación analizaremos si es que las 35 personas contratadas cubren el 5% que establece la Ley General de Personas con Discapacidad, teniendo como base a los 2074 trabajadores que vienen laborando en la Municipalidad, en este sentido presentamos el siguiente cuadro que explica en porcentajes y cantidades lo antes indicado.

Existe un total de 35 personas con discapacidad en la Municipalidad

**Tabla N° 11– Cuota del 5% de trabajadores con discapacidad en la MPC**

Q	TOTAL DE PERSONAS	%
De trabajadores en la MPC	2074	100%
5% que establece la LGPD	104	5%
<b>Trabajadores con Discapacidad</b>	<b>35</b>	<b>1.6876%</b>
<b>Trabajadores que falta contratar</b>	<b>69</b>	<b>3.3124%</b>

Fuente: Tabla N° 3 y N° 4

Elaboración: Propia

### 3.1.1.2. Análisis e Interpretación.

La Municipalidad Provincial de Cajamarca, pese a lo establecido en el art. 49° de la LGPD y el art. 53° de su Reglamento, no cumple con la cuota del 5%, teniendo actualmente a 35 de personas con discapacidad laborando, tal y

como se observa en la tabla N° 04, lo que equivale porcentualmente al 1.6876%, faltando contratar a 3.3124%, que vendrían a ser 69 personas con discapacidad.

Ahora bien, la cuota del 5% constituye una de las medidas que el Estado Peruano optó para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público. Si bien a nivel Internacional la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad no menciona de manera taxativa sobre la cuota de empleo, e independientemente de las opiniones que genere esto, las cuotas de empleo en el sector público no contravienen el espíritu de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, adicional a ello, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Persona con Discapacidad en su art. 1° inciso 2 numeral b), indica que no constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad.

### **3.1.2. Ajustes razonables para las Personas con Discapacidad.**

El Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, establece que se denominan ajustes razonables a las adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales,

para lo cual va a ser necesario, que se cuente con las herramientas de trabajo adecuadas para el buen desempeño laboral de las personas con discapacidad

### **3.1.3. Herramientas de Trabajo.**

De acuerdo al art. 50° de la LGPC, existe una obligación por parte de la Administración Pública de llevar a cabo los ajustes razonables a fin de que las personas con discapacidad puedan trabajar en una entidad sin barreras que impidan su normal desarrollo, frente a las personas que no cuentan con ninguna discapacidad.

En este sentido, a fin de verificar si la Municipalidad Provincial de Cajamarca, presta las condiciones y facilidades a las PCD y estas puedan desempeñarse con facilidad en su centro de trabajo, el día 31 de mayo del 2016 nos entrevistamos con el Abogado. Luis Alberto Silva, Jefe de Unidad de Planificación y Desarrollo de Personas del área de Recursos Humanos de la MPC, quien nos manifestó que actualmente se viene presentando problemas por la falta de implementación de sillas adecuadas, mesas, y otros instrumentos en función a las necesidades de las Personas con Discapacidad. (Véase anexo 12 y 13)

Del mismo modo, corroborando lo dicho por el Jefe de Recursos Humanos, el promotor de la OMAPED, nos refirió que hay problemas en el entorno de trabajo, debido a que los espacios son muy reducidos, y en el caso de la OMAPED comparten con otras áreas de la MPC. (Véase anexo 14 y 15).

En este sentido, a fin de identificar si las Personas con Discapacidad que laboran en la MPC cuentan con las herramientas de trabajo adecuadas según su tipo de

discapacidad, como son mesas, sillas, y demás accesorios necesarios no se presenten inconvenientes en el desarrollo de su trabajo, realizamos una visita a cada una de las áreas en donde las personas con discapacidad vienen desempeñando sus funciones. Por motivos de reserva de los nombres de los trabajadores con discapacidad, únicamente se mostrara un cuadro estadístico de los trabajadores que si cuentan y los que no.

Los 35 trabajadores con discapacidad, están distribuidos en las siguientes áreas.

**Tabla N° 12 – Trabajadores con y sin Adaptación de herramientas de trabajo**

<b>TRABAJADORES CON Y SIN ADAPTACIÓN DE HERRAMIENTAS DE TRABAJO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Con adaptación	0
Sin Adaptación	35

**Elaboración:** Propia

### **3.1.3.1. Análisis e interpretación**

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, hay un total de 17 personas con discapacidad física, lo que equivale a más del 50% de un total de 35 personas con discapacidad, tal y como vemos en la tabla N° 4, por ende necesitan hacer uso de una silla de ruedas o muletas o bastoncillos, en consecuencia, es necesario que la persona con discapacidad cuente con una mesa especial que no le imposibilite desempeñar sus funciones haciendo uso de la silla de ruedas o cualquier otro elemento que facilite su movilidad, la cual debe tener un ancho superior a un 1.20 metros, la misma que debe ser curva en

la parte donde ingresa la silla de ruedas, esto a fin de que la personas con discapacidad no tenga inconvenientes para poder movilizarse, tal y como se muestra en la imagen siguiente:

**Imagen N° 06 - Mesa para personas con Discapacidad física.**



Fuente: [http://www.matiasjadraque.com/mundo-jadraque/decoracion/498-la-importancia-las-patas-mesa\(2016\)](http://www.matiasjadraque.com/mundo-jadraque/decoracion/498-la-importancia-las-patas-mesa(2016))

Este tipo de mesa no solo va a facilitar la movilidad de la persona con discapacidad que haga uso de silla de ruedas, sino también de aquellas que utilicen muletas, o bastoncillos para movilizarse, el espacio es amplio y necesario para que trabajen sin barreras.

Ahora bien, frente a otro tipo de discapacidad, es necesario el uso de una silla ergonómica, si la persona con discapacidad sufre de enanismo o hace uso de muletas o bastoncillos la silla deberá de tener regulador de tamaño, evitando bajo cualquier circunstancia las ruedas, a fin de que ocurra algún



accidente en el centro de trabajo por la falta de estabilidad de la silla, la misma que puede asemejarse a la que vemos a continuación

**Imagen N° 07 - Silla para persona con discapacidad**



Fuente: <http://www.mobilier-maison.fr/photo-chaise-de-bureau-sans-roues/mobilier-maison-chaise-de-bureau-sans-roues-6/>

De lo observado en la visita a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se pudo advertir que en el área de registro civil, trabajan dos personas con discapacidad física, una hace uso de bastoncillos, y el otro trabajador silla de ruedas, brindándoles un espacio muy reducido, y sin las condiciones adecuadas que mencionamos líneas arriba. (Véase anexo del 16 y 17)

Del mismo modo tienen su impresora en una silla y no en un escritorio adecuado a su discapacidad, generando incomodidades incluso para el desplazamiento de estos trabajadores. (Véase anexo 18.)

Del mismo modo la OMAPED, siendo la Oficina encargada de velar por los Derechos de los trabajadores con discapacidad dentro de la Municipalidad, tampoco cuentan con ambientes idóneos para la atención de las PCD, ni con herramientas necesarias y obligatorias para atender a personas con discapacidad física y auditiva en su dependencia, no contando con intérpretes, ni mesas para atención al público con discapacidad física. (Véase anexo 19 y 20)

#### **3.1.4. Accesibilidad.**

De acuerdo al art. 50° de la LGPD, existe una obligación de parte de la administración pública, de llevar a cabo los ajustes razonables a fin de prestar accesibilidad a las personas con discapacidad, entendiendo que la accesibilidad determina la obligación estatal de garantizar que estas personas desempeñen su trabajo en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad, y por ende estas puedan gozar de todos sus derechos fundamentales.

El art. 15° prescribe el derecho a la accesibilidad del entorno físico de las personas con discapacidad, en esta línea de ideas la Guía Gráfica de la Norma Técnica A.120, establece los lineamientos respecto a las rampas de accesibilidad, pisos y rejillas de ventilación debajo del piso para las personas con discapacidad, es así que el día 07 de julio del 2016, nos constituimos a la Municipalidad Provincial de Cajamarca a fin de verificar si se cumple con las directrices de la Norma Técnica A.120.

El Tribunal Constitucional ha determinado que la accesibilidad es considerada tanto un principio como un derecho de las personas con discapacidad. En su condición de derecho, garantiza el acceso en igualdad de condiciones que las demás, al entorno físico, de la manera más autónoma y segura posible. Como principio, impone al Estado a través de los distintos niveles de gobierno, la obligación de asegurar “las condiciones necesarias para garantizar este derecho sobre la base del principio de diseño universal” lo que según el último párrafo del artículo 2° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, debe entenderse como:

Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Exp. N° 02437-2013, p. 08)

#### **3.1.4.1. Rampas de Accesibilidad**

En la visita realizada el 07 de julio de 2016 a la Municipalidad Provincial de Cajamarca, con la finalidad de verificar el cumplimiento de la Norma Técnica A.120 “Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores” sobre las Dimensiones Reglamentarias para Diseño de Rampas; se pudo observar que de las 3 rampas de accesibilidad, las cuales son rampas principales para el acceso a la Municipalidad de Cajamarca, no están diseñadas conforme a lo establecido en la Norma Técnica A.120, teniendo los siguientes resultados:

En la rampa de acceso que guía a la Oficina del Instituto Vial Provincial, tiene un desnivel de 75 centímetros y una tramo de 8.80 metros, contando con

un ancho de 1.15 metros (Véase anexo 21) . Asimismo, se observó que tampoco presenta barandas y pasamanos como prescribe las recomendaciones de la Guía gráfica de la Norma A-120. Es en este sentido la Norma Técnica A.120 establece un ancho mínimo debe de ser de 1.20 metros, esto con la finalidad de que la persona con discapacidad que use una silla de ruedas pueda tener la suficiente comodidad para poder maniobrar dicho instrumento y no se generen circunstancias accidentales al hacer uso de esta. (Véase anexo 22 y 23)

En relación al tramo y el desnivel de la rampa, la norma técnica establece que si el tramo de la rampa es mayor a 7.50 metros debe de existir un descanso de 1.20 metros antes de continuar con el siguiente tramo, esto con la finalidad de que las personas que usen una silla de ruedas no tenga que realizar un esfuerzo físico excesivo al momento de subir dicha rampa, y que al momento de bajar por la misma, no se genere un accidente por la velocidad que pueda adquirir la silla de ruedas por la inclinación de la rampa.

Lo que respecta a las varadas y pasamanos, la mencionada norma señala que si el tramo de la rampa es mayor a 3 metros, se tiene que consignar barandas en los lados libres y pasamanos confinados a la pared con una altura de 80 centímetros. Lo que claramente no se observa en la rampa de la Municipalidad. (véase anexo 24).

En la rampa de acceso a la entrada principal a la Municipalidad de Cajamarca, esta tiene un desnivel de 24 centímetros y un tramo de 1.90 metros (véase anexo 25 y 26). Ante ello la Norma Técnica indica que si el desnivel es

de 24 centímetros el tramo no debe ser menor a 2 metros, por lo que en este caso tampoco se está cumpliendo la Norma Técnica. (Véase anexo 27)

En la rampa de acceso que dirige al Centro de Atención al Ciudadano esta tiene un desnivel de 39 centímetros y un tramo de 1.53 metros (véase anexo 28 y 29). La Norma Técnica A.120, en este caso indica que si el desnivel el de 39 centímetros el tramo de la rampa no debe de ser menor a 3.90 metros, asimismo si la rampa es mayor a 3 metros debe de tener barandas en los lados libres y pasamanos confiando a la pared con una altura de 80 centímetros; lo que claramente en la entidad bajo análisis no se cumple

En la entrada al Centro de Atención al Ciudadano, la rampa de accesibilidad es inexistente, dificultado así el ingreso de las personas con discapacidad. (Véase anexo 30)

En la entrada a la Oficina de Registro Civil, tampoco cuenta con una rampa de accesibilidad para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que en esta área trabajan dos personas con discapacidad, una de ellas hace el uso de silla de ruedas y la el otro bastoncillos. (Véase anexo 31). También se puede observar que el camino hacia la mencionada oficina, no tiene una accesibilidad adecuada para las personas con discapacidad. (Véase anexo 32).

#### **3.1.4.2. Rejillas**

Según la Norma Técnica A.120 “Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores” en su artículo 5º numeral “e” indica la siguiente: en las áreas de acceso a las edificaciones deberá cumplirse lo siguiente:

Las rejillas de ventilación de ambientes bajo el piso y que se encuentren al nivel de tránsito de las personas, deberán resolverse con materiales cuyo espaciamiento impida el paso de una esfera de 13 mm. Cuando las platinas tengan una sola dirección, estas deberán ser perpendiculares al sentido de la circulación

En la Municipalidad de Cajamarca, las rejillas, no respeta estos lineamiento, es así que las medidas con las que estas cuentan son de 6 centímetros, no siendo perpendiculares al sentido de la circulación, por el contrario son en el mismo sentido en el que transitaría la silla de ruedas, pudiendo ocasionar accidentes al intentar cruzar sobre ella (véase anexo 33 al 37)

Por lo tanto, la medida que debe de existir entre cada espacio de la rejilla es de 13 mm, lo que equivale a 1.3 cm. (Véase anexo 38).

Es evidente que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, ha diseñado estas estructuras sin tener en cuentas las necesidades de todas las personas, incluyendo una persona que tiene discapacidad.

### **3.1.5. Bonificación de 15% adicional en los concursos públicos de mérito**

Las entidades públicas tienen la obligación de adicionar el 15% al puntaje final al postulante que haya alcanzado el puntaje aprobatorio (Art 48° inciso 1).

Pese a lo que indica la norma, existe una total desorganización en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en primer lugar debido a que no tienen un registro ni en escalafón ni en el área de recursos humanos de los trabajadores con discapacidad a los que se les asignó el puntaje adicional del 15% sobre el puntaje total aprobatorio.

Mediante entrevista llevada a cabo con el representante de Recursos Humanos nos indicó que al no existe un registro de trabajadores con discapacidad a los que se les asignó la bonificación, únicamente se lo publica en la página web y pasado un tiempo esta información es retirada de manera definitiva. (Véase anexo 39)

Sin embargo, el 31 de mayo de 2016, mediante una entrevista llevada a cabo con el promotor de la OMAPED, quien de la mano con su equipo garantiza que este tipo de procesos se realicen con transparencia, nos indicó que se ha presentado una persona con discapacidad a quien si bien es cierto se le asignó el 15% de bonificación a su puntaje final, mediante el cual lograba pasar la valla, no se lo contrató y se terminó contratando a una persona sin discapacidad, caso que ocurre con muchos postulantes y que lamentablemente no hay manera de frenar este tipo de situaciones porque intervienen temas políticos. (Véase 40 al 42). Asimismo el Reglamento de la LGPD indica que:

En caso que la entidad pública verifique que no se cumple con la cuota de empleo, esta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulante con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral (Art. 50° inciso 1).

Queda claro, que la Municipalidad Provincial de Cajamarca tiene muchas falencias respecto a los Derechos de las Personas con Discapacidad, y tiene un camino largo de mejoras, y sobre todo en relación a la bonificación del 15% adicional en el puntaje final obtenido, esta información deberían de tenerla procesada en su sistema de datos, y al no contar con ella, podemos concluir que esta bonificación no se aplica a las personas con discapacidad, he ahí la razón de que sólo cuenten con 35 personas con

discapacidad contratadas, y 69 plazas venga siendo cubiertas por personas sin ninguna discapacidad.

### **3.1.6. Medidas de Fomento de Empleo**

Las medidas de fomento de empleo se pueden generar de muchas formas, una de ellas, es a través de talleres de capacitaciones.

#### **3.1.6.1. Capacitaciones**

La LGPD, prescribe que “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 e las personas con discapacidad en el proceso de programación participativa del presupuesto y les presta asesoría y capacitación. (Art. 6° inciso 1). A fin de verificar el cumplimiento de la referida norma, nos entrevistamos con el Jefe de Unidad de Planificación y desarrollo de la persona de la MPC el 06 de julio del 2016, quien manifestó que actualmente no se vienen realizando capacitaciones a personas con discapacidad por falta de organización, sin embargo a futuro se implementarán. (Véase anexo 39)

Asimismo la Ley N° 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016, establece en la Décima Novena disposición lo siguiente:

Los Gobiernos Locales y Gobiernos Regionales están autorizados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional a favor de la realización de obras, reparación o adecuación destinadas a mejorar o proveer de accesibilidad a la infraestructura urbana de las



ciudades incluyendo el acceso a los palacios y demás sedes municipales y regionales que están al servicio de todos los ciudadanos y prioritariamente a los que presenten algún tipo de discapacidad.

Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales informan anualmente, por escrito, a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente disposición, bajo responsabilidad del Gerente General y Gerente Municipal respectivamente. Una copia de dicho informe será remitida al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

En estas mismas líneas de ideas la Vigésima disposición de la mencionada norma establece que:

Los Gobiernos Locales y Gobiernos Regionales están autorizados para utilizar hasta el 0,5% de su presupuesto institucional para financiar los gastos operativos, planes, programas y servicios que por ley deben realizar las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPEDS) y las Oficinas Regionales de Atención a la Persona con Discapacidad (OREDIS) a favor de la población con discapacidad de su jurisdicción. Los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales informan anualmente, por escrito, a la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República, sobre el cumplimiento de lo establecido en la presente disposición, bajo responsabilidad del Gerente General y Gerente Municipal, respectivamente. Una copia de dicho informe será remitida al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)

En este sentido, el 15 de agosto de 2016, nos constituimos al Ministerio de Economía y Finanzas, entrevistándonos con el especialista en presupuesto público del MEF, quien nos manifestó que esta entidad asigna un presupuesto a cada Municipalidad.

Para el año 2016, se ha designado 198, 111, 736 soles, del cual el 1% está destinado a Personas con Discapacidad, el 0.5 % para la OMAPED y el

otro 0.5% para temas de inclusión de personas con discapacidad, como son rampas, capacitaciones y demás facilidades.

Por lo tanto, para este año fiscal hay un promedio de 1, 981,117.36 soles, del cual 990, 558.68 está destinado para la OMAPED, y 990, 558.68 para inclusión de personas con discapacidad, sin embargo en la realidad no ve la inversión del dinero.

## CAPÍTULO IV

### EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA LEY GENERAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO EN EL AMBITO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

En el capítulo precedente hemos presentado los resultados en base a los indicadores desarrollados en la presente investigación, a continuación, indicaremos de manera clara y expresa si la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento tiene una eficacia, alta, media o baja,

#### 4.1. Evaluación de acuerdo la escala de criterios matemáticos de igualdad.

**Tabla N° 13 – Cumplimiento de indicadores**

INDICADORES						TOTAL
	1	2	3	4	5	
<b>CUMPLE CON</b>	SI	SI	SI	SI	SI	0
	<del>NO</del>	<del>NO</del>	<del>NO</del>	<del>NO</del>	<del>NO</del>	5

Como se observa, al no cumplirse con ningún indicador, se ubica en el primer tercio del cuadro matemático de igualdad, el cual indica que si se cumple con 1 o ninguno, la eficacia será baja, lo cual trae como resultado final que la eficacia de la Ley General de

Personas con Discapacidad y su reglamento en la Municipalidad Provincial de Cajamarca es baja.

Para llegar al resultado final, en el acápite anterior se desarrolló cada indicador, a continuación daremos las conclusiones finales de cada uno de ellos:

#### **4.1.2. Primer Indicador: Cuota de empleo del 5%**

Como ya hemos demostrado en el acápite anterior, actualmente en la Municipalidad Provincial de Cajamarca vienen trabajando 37 personas con discapacidad, sin embargo, como hemos visto anteriormente, el número real con el que debería de contar la Municipalidad es de 104 trabajadores con discapacidad, teniendo en consideración que actualmente hay 2074 trabajadores en toda entidad pública, esto trae consigo, que se afecte el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, más aún cuando en la Región Cajamarca existe 59 878 personas con discapacidad, las cuales podrían ocupar un puesto laboral, si es que la Municipalidad Provincial de Cajamarca cumpliera con la cuota de empleo.

Por lo tanto, queda claro que al no contar con los 104 trabajadores con discapacidad, el primer indicador no se cumple, y trae consigo la vulneración del Derecho de acceso al trabajo.

#### **4.1.3. Segundo Indicador: Adaptación de Herramientas de Trabajo.**

De acuerdo a los resultados plasmados en el capítulo III, hemos determinado que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no cuenta con herramientas de trabajo adecuados para las personas con discapacidad, quedando claro que la Municipalidad no

cumple con el segundo indicador. Es menester hacer mención que Municipalidad Provincial de Cajamarca al no cumplir con este indicador, ha vulnerado el Art. 8 inciso 2° de la Ley General de Personas con Discapacidad, la cual estipula el Derecho a la Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad.

#### **4.1.4. Tercer Indicador: Accesibilidad.**

Para este indicador, hemos tomado en consideración las rampas de accesibilidad y las rejillas de ventilación, con relación al primero, como ya se explicó de manera detallada en el capítulo precedente, si bien es cierto la Municipalidad Provincial de Cajamarca cuenta con rampas de accesibilidad, estas están mal diseñadas, no cumpliendo con lo estipulado en la norma técnica a 120; con respecto a las rejillas de ventilación, estas de igual forma están mal diseñadas, no estando acorde con la norma mencionada líneas arriba, en este sentido, por lo tanto hemos concluido que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con el tercer indicador.

#### **4.1.5. Cuarto Indicador: Bonificación del 15%**

En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no se cumple con la bonificación del 15% adicional en los concursos públicos, esto debido a que, se ha politizado la contratación del personal, y eso se refleja en la escases de trabajadores con discapacidad que laboran en dicha entidad, sumándole a ello que no tienen un registro del número de trabajadores a los que se le aplicó la bonificación del 15%, por lo tanto concluimos que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con el cuarto indicador

#### **4.1.6. Programas de capacitación.**

Los programas de capacitación forman parte de las medidas de fomento a favor de las personas con discapacidad, en este sentido, hemos podido determinar que si bien la Municipalidad tiene un presupuesto de S. / 198, 111, 736 soles, del cual el 1% está destinado a Personas con Discapacidad, el 0,5 % es para la OMAPED y el otro 0,5 % para temas de inclusión de personas con discapacidad, como son rampas, capacitaciones y demás situaciones que son necesarias para las personas con discapacidad, es importante mencionar que no se pudo acceder a mayor información sobre la distribución del dinero asignado para personas con discapacidad, sin embargo, el funcionario encargado de recursos humanos manifestó que falta organización pero se promoverá estas medidas a nivel de la Municipalidad.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

Se ha llegado a determinar que la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento es baja por cuanto:

1. La Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con la cuota mínima del 5% trabajadores con discapacidad, establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad; asimismo no cuentan con ajustes razonables a fin de que las Personas con Discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y sin ningún y tipo de barreras.
2. Actualmente en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, si bien es cierto, cuentan con algunas rampas de accesibilidad y rejillas de ventilación, la mismas han sido hechas sin tener en cuenta la Norma Técnica A120 “Accesibilidad para las Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores”;
3. La aplicación del 15% adicional en los concursos públicos de mérito son inciertos, en razón a que por un lado el Promotor de la OMAPED indica que se aplica pero no se los contrata por temas políticos, y por otro el representante de Recursos Humanos no tienen ningún registro sobre a quienes se les aplicó dicha bonificación
4. Actualmente no se vienen dando medidas de fomento de empleo a través de capacitaciones para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; pese a existir presupuesto para ello.

5. La Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad, la encargada de velar por los derechos de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, no cuentan con los ambientes idóneos para la atención de personas con discapacidad y menos con las herramientas o mobiliario necesario para brindar dicha atención, esto es lamentable más aun cuando dentro de sus instalaciones tiene una persona con discapacidad visual trabajando.
6. En la Municipalidad Provincial de Cajamarca, actualmente se vienen vulnerando el Derecho de Acceso al Trabajo de las Personas con Discapacidad, por un lado debido a que falta contratar un total de 69 trabajadores con Discapacidad, puestos que actualmente vienen siendo cubiertos por personas que no cuentan con ninguna discapacidad
7. La Municipalidad Provincial de Cajamarca, está cometiendo actos discriminatorios contra las personas con discapacidad, al no brindarle los ajustes razonables, y no brindarles el trato diferenciado por su condición.



## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda incentivar a otros investigadores analistas en Derecho, que complementen este estudio sobre la incorporación de las personas con discapacidad al ámbito laboral y se pueda generar nuevas políticas públicas en favor de los derechos de las personas con discapacidad.
2. Se recomienda incentivar a otros investigadores en Derecho, profundizar en mayor análisis este estudio sobre el análisis de la Ley General de Personas con discapacidad en el ámbito laboral, y al igual que nosotros encontrar algunas deficiencias y generar nuevas políticas públicas en favor de los derechos de las personas con discapacidad.

## REFERENCIAS

- Agustina Palacios & Francisco Barbiffi. (2007). La Discapacidad como una cuestión de derechos humanos – Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Grupo Editorial Cinca S.A.
- Agustina Palacios. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad. España – Madrid: Editorial Cinca.
- Alicia Amate & Armando Vásquez. (2006). *“Discapacidad lo que todos debemos saber”*. Washington D.C. Editores Vásquez, Armando .
- Alicia E. Amate & Armando J. Vásquez. (2006). Organización Panamericana de Salud – Organización Mundial de la Salud. Washington D.C – Estados Unidos.
- Amaury A. Reyez-Torres & Claudia Martin (2006). La Prohibición de la Tortura y Malos Tratos en el Sistema Interamericano: Manual para Víctimas y sus Defensores. Ginebra – Suiza. Editorial: Aubra Fletcher.
- Amaury A. Reyez-Torres (2014) Academy on Human Rights and Humanitarian law articles and essays Analyzing the Rights of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Peoples and International Human Right Law. Washington D.C. Editorial: American University International Law Review.
- Arthur O’Reilly, (2007). El Derecho al Trabajo Decente de las Personas Con Discapacidad. Ginebra. Editorial Copyrigh.
- Ballesteos Llompart, J., Fernández Ruiz, E., & Garibo Peyró, A. P. (2007). Derechos Humanos. Valencia: Universitat de Valencia.

Claudio Grossman (2015). Academy on Human rights and Humanitarian Law articles and essays Analyzing Person With Disabilities and International Human Rights Law. Washington D.C. Editorial: American University International Law Review.

Constitución Política del Perú de 1993.

Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2008). Sentencia caso Apitz Barbera y otros vs Venezuela. Emitida el 05 de agosto del 2005.

Coulanges. (2006). “La ciudad antigua”. Editorial EDAF S.A. Madrid – España.

Cuenca Gomez, P. (2012). Sobre la Inclusión de la Discapacidad en la Teoría de los Derechos Humanos. Madrid.

Cuenca Gómez, P. (octubre – diciembre, 2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los Derechos Humanos. Revista de Estudios Políticos (nueva época) 158, 103-137. Recuperado de <file:///C:/Users/Milagros/Downloads/DialnetSobreLaInclusionDeLaDiscapacidadEnLaTeoriaDeLosDer-4130420.pdf>

Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Promoción del Empleo

Defensoría del Pueblo (2015). Grupos Especiales de Protección: Personas con Discapacidad: Lima.

Defensoría del Pueblo. (2012). Defensoría del Pueblo salud a la Nueva Ley General de la Persona con Discapacidad – Nota de Prensa N° 312/OCII/DP/2012. Recuperada de

<http://www.defensoria.gob.pe/modules/Downloads/prensa/notas/2012/NP-312-12.pdf>

Gerard Guinn & Theresia Degener (2002). *Derechos Humanos y Discapacidad: uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la Discapacidad*. Nueva York y Ginebra.

Katya Salazar (2014) *La Reforma de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Washington D.C

Ley General de Personas con Discapacidad – Ley N° 29973

Martínez de Pisón, J. (2003). *Derechos humanos un ensayo sobre su historia, fundamento y realidad*.

Ministerio de Trabajo (2015). *Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 al 2018*. Lima

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2015). *Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas (Conadis)*. Lima.

Municipalidad Provincial de Cajamarca (2015). *Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad*. Cajamarca.

Norma Técnica A120 *Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores*.

Organización de las Naciones Unidas (2013). *¿Qué son los Derechos Humanos?*

Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad – Ley N° 29973 - Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP

Reglamento Nacional de Edificaciones.


Resolución Ministerial N° 107-2015-TR

- Richter Jacqueline. (enero – junio, 2013). El Trabajo en el Derecho al Trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 16, 179-2015. Recuperado de [http://ac.els-cdn.com/S1870467013719675/1-s2.0-S1870467013719675-main.pdf?\\_tid=3460190e-293d-11e6-a6eb-00000aab0f26&acdnat=1464925533\\_c347c028b8f5e82802b3efdbba898eae](http://ac.els-cdn.com/S1870467013719675/1-s2.0-S1870467013719675-main.pdf?_tid=3460190e-293d-11e6-a6eb-00000aab0f26&acdnat=1464925533_c347c028b8f5e82802b3efdbba898eae)
- Rioja Bermudez, A. (2011) “Constitución Política del Perú: y su Jurisprudencia en nuestro Tribunal Constitucional” Lima. Jurista Editores.
- STC N.º 03461-2010-Callao
- STC N.º 9617-2006-Lima
- Uprimny Yépez, R & Sanchez Duque, L .(2014). Berlín. “Convención Americana de Derechos Humanos comentada” Konrad Adenauer Stiftung.
- Arthur O’Reilly (2007). “El Derecho al Trabajo decente de las personas con discapacidad”. Ginebra
- Organización Internacional de Trabajo. (2015). Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017)

## **ANEXOS**

# ANEXO 1

Entrevista con el representante de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en donde nos indica que viene procesando la información solicitada sobre el número de trabajadores con y sin discapacidad que vienen laborando en dicha entidad.

**ACTA DE ENTREVISTA  
OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA**

Nombre del Entrevistado: Luis Alberto Silva Silva Teléfono: 983337163  
Cargo - Institución: Jefe de Unidad y Planificación y desarrollo de personas.  
Nombre del Comisionado: Miluska Huamán Cerna / Víctor Muñoz Flores  
Siendo 4:26 del día 09/06/2016.

El entrevistado refiere que se le ha enviado un oficio múltiple a todas las áreas, a fin de recabar la información. Agrega que, el sistema de la Municipalidad es un poco lento, y es complicado recabar la información debido a que se tramita área por área, indica que todo la información se nos proporcionará el día jueves 16/06/2016.

El entrevistado refiere que son:  
16-17 (Gerencias y Oficinas).  
La información entregada estará relacionada a los contratos de CAS 40 Leg. 276.  
Se nos adjunta el oficio múltiple 047-2015-065RRHH-MPC-2 Fdjos, y documento que contiene datos de trabajadores en la entidad, (se viene solicitando la información para contrastarla.

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**ENTREVISTADO**  
Luis Alberto Silva Silva  
JEFE


**COMISIONADO**  
Miluska Huamán Cerna  
Víctor Muñoz Flores

Constituido en el Artículo 161 de la Ley 26872, Ley de Promoción y Desarrollo de Personas. Los órganos públicos están obligados a colaborar con la Defensoría del Pueblo cuando ésta lo requiere.  
LEY 26872 DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
DEBER DE COOPERACIÓN Artículo 16.- Las autoridades, funcionarios y servidores de los organismos públicos proporcionarán las informaciones solicitadas por el Defensor del Pueblo, así como facilitarán las inspecciones que éste disponga a los servicios públicos, establecimientos de la Policía Nacional y penitenciarios y entidades estatales sometidas a su control. Para tal objeto podrá apersonarse, incluso sin previo aviso, para obtener los datos o informaciones necesarias realizar entrevistas personales, o proceder al estudio de expedientes, informes, documentación, antecedentes y todo otro elemento que, a su juicio sea útil.

Jr. Soledad N° 319 - Barrio San Sebastián - Cajamarca  
Teléfono: (076) 369926 - Telf.: (0764) 343489

## ANEXO 2

Oficio cursado por el área de Recursos Humanos a todas las dependencias de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, a fin de sacar el número de trabajadores que vienen laborado en dicha entidad



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RECEPCION

08 JUN. 2016

HOJA: 1/56 FOLIOS: 02

FIRMA: \_\_\_\_\_

CARGO

Exp. N° 44 031 -2016

06 JUN 2016

09 57

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAY”

**INFORME MULTIPLE N° 047-2016-OGRRRH-MPC**

**A: ALCALDIA** ✓

SALA DE REGIDORES ✓

SALA DE ASESORES DE ALCALDIA ✓

GERENCIA MUNICIPAL ✓

EJECUTORIA COACTIVA ✓

ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ✓

PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL ✓

SECRETARÍA GENERAL ✓

OFICINA DE ASESORIA JURIDICA ✓

OFICINA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES INSTITUCIONALES ✓

OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN ✓

Unidad de Contabilidad ✓

Unidad de Tesorería ✓

Unidad de Logística y Servicios Generales ✓

Unidad de Informática y Sistemas ✓

OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO ✓

Unidad de Presupuesto ✓

Unidad de Planeamiento y Cooperación Técnica ✓

Unidad de Preinversión ✓

Unidad de Programación e Inversión ✓

Unidad de Modernización de la Gestión Institucional ✓

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA ✓

Subgerencia de Obras ✓

Subgerencia de Supervisión y Liquidación de Obras ✓

Subgerencia de Estudios y Proyectos ✓

Subgerencia de Proyectos Menores y Maquinaria ✓

GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL ✓

Subgerencia de Planeamiento Urbano ✓

Subgerencia de Licencias de Edificación ✓

Subgerencia del Ordenamiento Territorial y Catastro ✓

GERENCIA DE VIALIDAD Y TRANSPORTE URBANO ✓

Subgerencia de Licencias y Seguridad Vial ✓

Subgerencia de Operaciones del Transporte ✓

GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO ✓

Subgerencia de Promoción del Desarrollo Económico Local ✓

Subgerencia de Desarrollo Rural ✓

Subgerencia de Fiscalización, Control y Policía Municipal ✓

GERENCIA DE TURISMO CULTURA Y CENTRO HISTÓRICO ✓

Subgerencia de Turismo ✓

Subgerencia de Cultura ✓

Subgerencia de Gestión del Centro Histórico ✓

GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL ✓

Sub Gerencia de Participación Social ✓

Subgerencia de Desarrollo Humano y Promoción Social ✓

Subgerencia de Educación, Recreación y Deporte ✓

Sub Gerencia de Registro Civil ✓

Unidad Local de Empadronamiento ✓

GERENCIA DE DESARROLLO AMBIENTAL ✓

Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental ✓

Subgerencia de Saneamiento Básico, Recursos Naturales y Cambio Climático ✓

Subgerencia de Protección y Control Ambiental ✓

GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA ✓

Subgerencia de Serenazgo y Seguridad Patrimonial ✓

Subgerencia de Defensa Civil ✓

INSTITUTO VIAL PROVINCIAL-IVP ✓

OFICINA DE PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA-OPIP ✓

COMITÉ PROVINCIAL DE SEGURIDAD CIUDADANA-COPROSEC ✓

ASUNTO : SOLICITA INFORMACIÓN

FECHA : Cajamarca, 02 de junio de 2016

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a través del Área de Seguridad y Bienestar Social, SOLICITA INFORMACIÓN del siguiente personal:

- Trabajadoras en periodo de gestación.

06 JUN 2016 10:03

06 JUN 2016

03 JUN 2016

05 JUN 2016





## ANEXO 4

Lista de Trabajadores que vienen laborando en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, bajo todas las modalidades contractuales


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA		RESUMEN DE LA PLANILLA DEL MES POR		Página 1	
AÑO: 2016		MES: Mayo			
Nº LIBRO	DESCRIPCION DE LA OBRA O PROYECTO	Nº TRA	PROY	CAUT	CAUT
1	174	MANTENIMIENTO Y OPERACION PLAZA PECUARIA ISCOCONGA	5	5	0
2	174A	MANTENIMIENTO Y OPERACION PLAZA PECUARIA ISCOCONGA	1	1	0
3	253	FORTAL. DE LA SEGUR. CIUDADANA MEDIANTE LA IMPLEMENT. DE LA CAPAC. OPER. SERV. SERENAZGO	1	1	0
4	335	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	160	3	157
5	335A	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	2	1	1
6	335B	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	2	0	2
7	335C	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	12	0	12
8	335D	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	2	0	2
9	335E	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	2	0	2
10	335F	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	3	0	3
11	335G	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	1	0	1
12	335H	PLANILLA DE MEDIDA CAUTELAR	2	0	2
13	450	PLANILLA PROCESOS CONCLUIDOS	11	0	11
14	450A	PLANILLA PROCESOS CONCLUIDOS	1	0	1
15	453	MEJOR. INFR. VEH. Y PEATONAL VIA AUX. PRONAA COMPONENTE CONST. PUENTE PEATONAL AV. ATAHUAL	14	14	0
16	453A	MEJOR. INFR. VEH. Y PEATONAL VIA AUX. PRONAA COMPONENTE CONST. PUENTE PEATONAL AV. ATAHUAL	1	1	0
17	454	INSTALAC. DE PLANTACIONES FRUTICOLAS Y FOREST. MEOR. DE CALIDAD AMBIENTAL - COSPAI - CAJ.	50	50	0
18	455	SALDO DE OBRA AMPL. RED ALCANT. Y TRAT. AGUAS RESIDUALES CHOROPANPA - MAGDALENA - CAJ.	18	18	0
19	464	MANTENIMIENTO Y MONITOREO DE LOS DISPOSITIVOS PARA EL CONTROL DE TRANSITO - CAJAMARCA.	25	25	0
20	464A	MANTENIMIENTO Y MONITOREO DE LOS DISPOSITIVOS PARA EL CONTROL DE TRANSITO - CAJAMARCA.	1	1	0
21	465	MEORAMIENTO DE VEREDAS SECTOR 10 BARRIO SAN ANTONIO PROVINCA DE CAJAMARCA	13	13	0
22	466	CONSTR. RIBERENA MARGEN IZQ. RIO MASHCON ENTRE PUENTE CHINCHIMACHAY Y PUENTE MOLINO	24	24	0
23	470	POLITICA MUNICIPAL DEL CENTRO HISTORICO - TURISMO	2	2	0
24	479	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA DE LA SUB GER. PARQUES Y JARDINES - 2016	29	22	7
25	479A	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA DE LA SUB GER. PARQUES Y JARDINES - 2016	1	0	1
26	479B	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD OPERATIVA DE LA SUB GER. PARQUES Y JARDINES - 2016	1	0	1
27	480	OPER. Y MANT. PLANTA DE TRATAMIENTO Y DISPOSICION FINAL DE RESIDUOS SOLIDOS - CAJ - 2016	27	24	3
28	481	OPER. Y MANT. DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJ 2016	113	91	22
29	481A	OPER. Y MANT. DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJ 2016	1	0	1
30	482	MANTENIMIENTO VIAL DE PAVIMENTOS ASFALTICOS Y RIGIDOS DE CAJAMARCA	24	24	0
31	482A	MANTENIMIENTO VIAL DE PAVIMENTOS ASFALTICOS Y RIGIDOS DE CAJAMARCA	2	2	0
32	482B	MANTENIMIENTO VIAL DE PAVIMENTOS ASFALTICOS Y RIGIDOS DE CAJAMARCA	3	3	0
33	482C	MANTENIMIENTO VIAL DE PAVIMENTOS ASFALTICOS Y RIGIDOS DE CAJAMARCA	3	3	0
34	483	ACTI. FORTALEC. DE LA CAPACIDAD OPER. Y TEC. DE MODULOS ATENCION RAPIDA Y COMUN. (MARCOS).	76	76	0
35	484	MANT. DE TROCHA CARROZABLE GRUPE PLAN MAZAMAS HASTA CAPELLANIA C.P. HUAMB. ALTA	23	23	0
36	486A	AMPL. RED ALCANT. Y TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES C.P. CHOROPANPA - MAGDALENA	1	1	0
37	486B	AMPL. RED ALCANT. Y TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES C.P. CHOROPANPA - MAGDALENA	1	1	0
38	489	COLOC. DE BARRANDAS METAL. EN LA MARG. DE LA QUEBRADA CALISPUQUIO FRENTE EMP. TRANSP. DIAS	14	14	0
39	489A	COLOC. DE BARRANDAS METAL. EN LA MARG. DE LA QUEBRADA CALISPUQUIO FRENTE EMP. TRANSP. DIAS	1	1	0
40	490	INCREMENTO EFECT. MUNIC. PARA GARANT. Y REGUL. EL COMERCIO AMB. FESTIVIDAD CORPUS CRISTIHI.	33	33	0
TOTAL		705	476	229	



## ANEXO 5

Número de trabajadores bajo la modalidad de obrero indeterminado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

41

 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**

**AÑO:** 2016 **MES:** Junio **PLANILLA:** NORMAL **TIPO TRABAJADOR:** OBRERO INDETERMINADO

**SECFUN:** TODOS

**COND LABORAL:** TODOS **PERSONAL:** TODOS

Total Trabajadores:		471
---------------------	--	-----

*[Handwritten Signature]*






## ANEXO 8

Número de trabajadores bajo la modalidad de obrero determinado en la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

214

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

AÑO: 2016 MES: Junio PLANILLA: NORMAL TIPO TRABAJADOR: OBRERO

SECFUN: TODOS

COND LABORAL: TODOS PERSONAL: TODOS

EGR

Total Trabajadores:		107
---------------------	--	-----


*[Handwritten Signature]*



**ANEXO 10**

Alcalde Provincial de Cajamarca

16


 **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**

**AÑO:** 2016 **MES:** Junio **PLANILLA:** NORMAL **TIPO TRABAJADOR:** ELEGIDO

**SECFUN:** TODOS **PERSONAL:** TODOS

**COND LABORAL:** TODOS

Total Trabajadores:		1
---------------------	--	---





## ANEXO 11

Número de trabajadores bajo las modalidades contractuales de Cas, Cas no innovador, Medidas Cautelares y Procesos Concluidos en la municipalidad provincial de Cajamarca.


### TRABAJADORES EN PLANILLAS DE JUNIO 2016

	<u>MODALIDAD</u>	<u>TRABAJADORES</u>
17	CAS	404
48	CAS NO INNOVAR	16
49	MEDIDAS CAUTELARES	194
50	PROCESOS CONCLUIDOS	15
	<b>TOTAL</b>	<b>629</b>

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
CPCE Sady Vargas Arana  
RESPONSABLE PLANILLAS

## ANEXO 12

Acta de entrevista con el representante de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, a quien se le aplicó una ficha contenida en un acta de entrevista.

**ACTA DE ENTREVISTA**  
**OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA**

**Nombre del Entrevistado:** Luis Alberto Silve Silva      **Teléfono:**  
**Cargo/Institución:** Jefe de unidad de Planificación y Desarrollo de Personas  
**Hora - Fecha:** de la Municipalidad Provincial de Cajamarca  
**Nombre de Comisionado:** 31/05/2016  
Victor Muñoz Flores / HUSKO HUAMÁN CEMA

1. ¿Cómo se realizan los Concursos Públicos de Personas con Discapacidad?

Para ingresar a un concurso público es a través del CAS, en donde se le aplica el 15% adicional a las Personas con discapacidad, refiere que los resultados son publicados en la página web y posteriormente son retirados, no contando con ningún otro sustento, el examen en currículo más entrevista y aplica el 15% sobre el puntaje total, siempre y cuando hayan aprobado el puntaje mínimo

2. ¿Cómo se verifica a cuántas Personas con Discapacidad tienen contratadas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?

En el área de escalafón y contratos, ahí se encuentra la información del personal, asimismo en la OUPAP también tienen la lista de personal con Discapacidad.

3. ¿Cuántas Personas con Discapacidad han ingreso sin previo concurso público?

Desconoce esa cantidad en razón a que no cuentan con un sistema que organice de manera cronológica los trabajadores que entran y salen de la Municipalidad

4. ¿A qué régimen laboral pertenecen las Personas con Discapacidad?

- DL 276: El entrevistado indica que desconoce esta información en razón a que no tienen un sistema con la información

- DL 728: Sin embargo hará los trámites por sueldario

- CAS:

- Orden Judicial:

- Otros:

---

**OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA**  
Jr. Soledad N°319 Barrio San Sebastián- Cajamarca. Tele fax: (076) 369926  
www.defensoria.gob.pe / e-mail: odcajamarca@defensoria.gob.pe

ANEXO 13

5. ¿Qué Derechos Laborales considera que son vulnerados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?

Falta el tema de implementación en sillas y otros. Tampoco hay en temas de incorporación de parte para personas con discapacidad visual. Flexibilidad en los horarios. Sin embargo si justifican y no piden no se les niega, y se les da.

6. ¿Qué tipo de discapacidad presentan las personas que vienen laborando actualmente en la Municipalidad Provincial de Cajamarca (PCD)?

- visual  
- problemas para caminar  
- entre otros que desconoce por no tener los datos exactos por la magnitud de trabajadores que están entre 2000 trabajadores aproximadamente.

7. ¿Actualmente cuentan con un censo de las personas con Discapacidad que hay en la Provincia de Cajamarca?. Si su respuesta es negativa, explicar los motivos fundados.

Desconoce esa información con exactitud, pero tiene entendido que no.

Entrevistado

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Abg. Luis Alberto Silva  
JEFE  
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS


Comisionado(s)

Victor Hugo Flores  
DNI: 4548293.

Oficina Defensorial de Cajamarca  
Jr. Soledad N° 319 Barrio San Sebastián - Cajamarca. Tele fax: (076) 369926  
defensoria.gob.pe / e-mail: amoreno@defensoria.gob.pe

## ANEXO 14

Acta de entrevista con el Promotor de la OMAPED, a quien se le aplicó preguntas generales sobre las variables de esta investigación.

  
Defensoría del Pueblo

**ACTA DE ENTREVISTA**  
**OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA**

Nombre del Entrevistado: Jhoan Quispe Gonzalez      Teléfono: 986269795  
Cargo/Institución: promotor OMAPED /  
Hora - Fecha: 5:45 pm / 31/05/2016  
Nombre de Comisionado:

1. ¿Cómo se realizan los Concursos Públicos de Personas con Discapacidad?  
Mediante convocatoria del CAS o en coordinación con el  
Ministerio de trabajo, conapris, OMAPED, áreas (recepción de  
expediente o se les ama y se les capacita en algunas áreas  
para enviar a instituciones públicas asimismo se les aplica el 15%  
pero esto no es absoluto en razón a injusticia de la Municipalidad

2. ¿Cómo se verifica a cuántas Personas con Discapacidad tienen contratadas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?  
La OMAPED hay un total de 37 trabajadores en todas  
las áreas, la OMAPED cuenta con esta información,  
en este sentido se nos brinda copias de la lista de trabajadores  
con discapacidad

3. ¿Cuántas Personas con Discapacidad han ingreso sin previo concurso público?  
Desconoce datos, (preciso que el día jueves se nos alcanza, o  
el día viernes, no embargo esta información lo maneja Recursos  
Humanos.

4. ¿A qué régimen laboral pertenecen las Personas con Discapacidad?  
- 276:  
- 728:  
- CAS:  
- Orden Judicial:  
- Otros: Tendría que revisar en el sistema de Recursos Humanos  
porque la información que tienen no contempla todos los  
Régimenes laborales

OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA  
Jr. Soledad N°319 Barrio San Sebastián- Cajamarca. Tele fax: (076) 369926  
www.defensoria.gob.pe / e-mail: odcajamarca@defensoria.gob.pe

## ANEXO 15

5. ¿Qué Derechos Laborales considera que son vulnerados en la Municipalidad Provincial de Cajamarca?

- Horarios de comido no aceptan. En personas con discapacidad visual porque salen muy tarde. y por lo demas llegan a su domicilio
- Infraestructura
- accesibilidad
- Ajuste razonable. (entorno de trabajo en la OMPA de acuerdo a que el lugar es muy reducido y comparten con otros áreas.

6. ¿Qué tipo de discapacidad presentan las personas que vienen laborando actualmente en la Municipalidad Provincial de Cajamarca (PCD)?

- visual Física sensorial mental.
- - bastones
- - sillas de ruedas
- - invidente
- visual y fisico

7. ¿Actualmente cuentan con un censo de las personas con Discapacidad que hay en la Provincia de Cajamarca?. Si su respuesta es negativa, explicar los motivos fundados.

Hay uno del 2012 pero no es exacta y no hay a la fecha empadronamiento ni registro de datos

Entrevistado

Comisionado(s)

OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA

Jr. . Soledad N°319 Barrio San Sebastián- Cajamarca. Tele fax: (076) 369926  
www.defensoria.gob.pe / e-mail: amoreno@defensoria.gob.pe

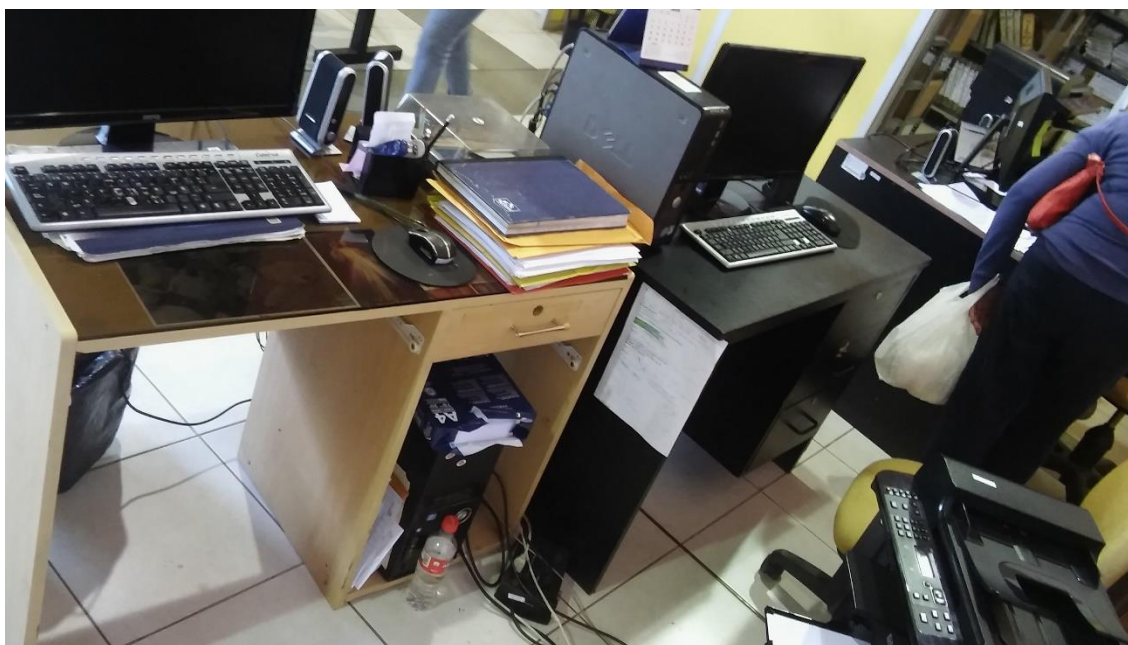
## ANEXO 16

Mesas de escritorio destinada para personal con Discapacidad física en el área de Registro Civil, una de ella hace uso de bastoncillo, mientras que la otra silla de ruedas, como es evidente no existe condiciones para su debido desplazamiento.



## ANEXO 17

Mesas de escritorio destinada para personal con Discapacidad física en el área de Registro Civil, una de ella hace uso de bastoncillo, mientras que la otra silla de ruedas, como es evidente no existe condiciones para su debido desplazamiento.



## ANEXO 18

En esta imagen observamos que la impresora para el uso de dos trabajadores con discapacidad, está en una silla y no en un escritorio adecuado como corresponde.



## ANEXO 19

Instalaciones de la OMAPED, en donde evidenciamos que el espacio es muy reducido y comparten área con otras dependencias de la Municipalidad.



## ANEXO 20

Escritorio de Trabajador del área de la OMAPED, quien además cuenta con discapacidad, como se observa no existe un escritorio adecuado para la atención de la persona con discapacidad.



## ANEXO 21

Medida de 1.16 metros de ancho de la rampa de accesibilidad que se dirige al área de atención al ciudadano, la cual está mal diseñada, en razón a que la medida debe de ser de 1.20 metros.





## ANEXO 22

Rampa de accesibilidad que se dirige al área de Registro Civil, como observamos en la imagen, no cuenta con barandas en los costados, sin embargo la rampa cuenta con un largo superior a 7 metros, razón por la cual debería de contar con las referidas barandas para evitar accidentes.



## ANEXO 23

La misma rampa de la imagen anterior desde otra vista.



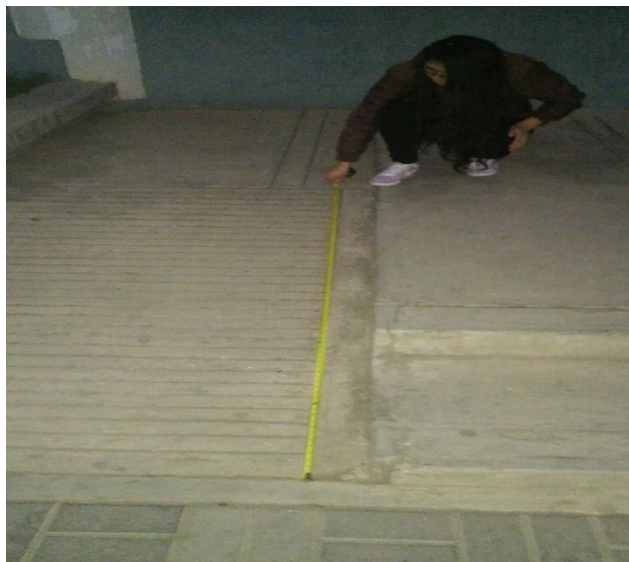
## ANEXO 24

Esta imagen corresponde a las dos imágenes mostradas anteriormente, se evidencia que el desnivel no es muy desproporcionado, sin embargo, el pasto que observa en la imagen no está a la misma medida desde el inicio de la rampa.



## ANEXO 25

Rampa de accesibilidad que se dirige hacia la entrada principal que dirige las demás áreas de la Municipalidad.



## ANEXO 26

Esta medida corresponde a la rampa anterior, la cual tiene un largo de 1.93 metros.



## ANEXO 27

La misma rampa de la imagen anterior tiene una altura de 24 centímetros.



## ANEXO 28

Medida de 40 centímetros de alto de rampa de accesibilidad que dirige al área de atención al ciudadano.



## ANEXO 29

Medida de 1.53 metros de largo de rampa de accesibilidad que dirige al área de atención al ciudadano.



## ANEXO 30

En esta imagen se evidencia que no existe rampa de accesibilidad para ingresar a las instalaciones de atención al ciudadano.



### ANEXO 31

El área de registro civil no cuenta con rampas de accesibilidad, pese a que laboran dos personas con discapacidad física en esa área.



### ANEXO 32

Los alrededores para llegar al área de registro civil también es accidentada, impidiendo un libre tránsito para aquellas personas que hacen uso de silla de ruedas.



### ANEXO 33

Rejillas de ventilación, las mismas que están mal diseñadas y mal orientadas, en razón a que están colocadas de manera de vertical, sin embargo deberían estar de manera horizontal.



### ANEXO 34

La medida del espacio entre cada rejilla, debe de ser de 13mm, sin embargo estas rejillas de ventilación tiene una medida de 6 cm



## ANEXO 35

Rejillas de ventilación



## ANEXO 36

Rejillas de ventilación





## ANEXO 37

Rejillas de ventilación




### ANEXO 38

La medida entre rejilla y rejilla debe ser de 13 mm, es decir casi 2 centímetros, tal y como se muestra en la imagen.



## ANEXO 39

Acta de entrevista realizada con el representante de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

  
Defensoría del Pueblo

ACTA DE ENTREVISTA  
OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA



Nombre del Entrevistado: Luis Alberto Silva Silva, Teléfono \_\_\_\_\_  
Cargo - Institución: Jefe de Unidad y Planificación y Desarrollo de Personas.  
Nombre del Comisionado: Victor Muñoz Flores / Huwiska Avamañ Cenc.  
Siendo 4:00 pm del día 06/07/2016.

El entrevistado indicó que ya tiene la información policitada, en relación a los trabajadores que actualmente vienen trabajando en la municipalidad provincial de Cajamarca, la misma que a sido actualizando por la municipalidad a la fecha. (Junio 2016).

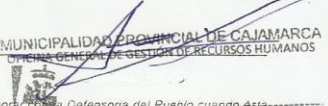
- Proporcionando la información actualizado.

Trabajadores en total en la municipalidad el mes de junio: 2085 trabajadores bajo todos los modalidades contractuales.

- En relación a la bonificación del 15% indica que se les aplica sobre el puntaje total obtenido, la evaluación consiste en Curiculer y entrevista, indica que se lo publica en la web de la municipalidad, sin embargo este se retiró pasado un tiempo.
- En relación a los medidas de fomento de empleo, indica que por el momento no hay capacitaciones, pero se hacen coordinaciones en relación a eso, asimismo en relación a si cuentan con un censo indica que no.
- En razón a las medidas adecuadas como hacias ergonomicos, adecuados para los personas con discapacidad, se implementaron, y con respecto a los horarios se vienen dando facilidades en base al art 50° de la Ley General de Personas con Discapacidad.
- todos los proyectos son determinados tienen un inicio y un fin no son a plazo indeterminado (728) duran 2 meses aproximadamente.

  
  
COMISIONADO

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

  
Abg. Luis Alberto Silva Silva  
JEFE  
UNIDAD DE PERSONAS

Constitución Política del Perú: Artículo 161. - "... Los órganos públicos están obligados a colaborar con la Defensoría del Pueblo cuando ésta lo requiere"  
Ley 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo  
DEBER DE COOPERACION Artículo 16.- Las autoridades, funcionarios y servidores de los organismos públicos, y los servicios públicos, establecimientos de la Policía Nacional y penitenciarios y entidades estatales sometidas a su control. Para tal objeto podrá apersonarse, incluso sin previo aviso para obtener los datos o informaciones necesarias realizar entrevistas personales, o proceder al estudio de expedientes, informes, documentación, antecedentes y todo otro elemento que, a su juicio sea útil."

Jr. Soledad N° 319 - Barrio San Sebastián - Cajamarca  
Telefax: (076) 369926 - Telf.: (0764) 343489

ANEXO 40

Acta de entrevista con el Promotor de la OMAPED, en donde nos indica que no se aplica la cuota del 15%



ACTA DE ENTREVISTA  
OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA

Nombre del Entrevistado: Johan Quispe Gonzales / discapacitado visual Teléfono: 986 269796  
Cargo - Institución: promotor de la OMAPED  
Nombre del Comisionado: Milusko Milagros Huancu Cerna / Victor Muñoz Flores  
Siendo 5:45 pm del día 31/03/2016.

El entrevistado refiere que faltó anterior para los lineamientos de 5% que establece la ley, y de los 37 que trabajan son pocos los que se capacitan, y la Municipalidad no promueve capacitación

Hoye poco se presentó una persona con discapacidad, se le asignó el 15% y por lo tanto, sin embargo no lo contrataron por temas políticos, esto poco a menudo con muchos de los postulantes



Indica que todos somos seres humanos y debemos de cumplir los Derechos de las personas.

El entrevistado refiere que hay muchos derechos vulnerados en la Municipalidad, indica que se debían nivelar los salarios a todo los trabajos de acuerdo al cargo que ocupan.

- Finalmente indica que lo que desea es que se los abra los puertos y se los traten por igual
- se dicta en la OMAPED gratis curso de braille.
- se dicta clases de Peñas
- lo anterior dicho para el público en general, pero no con talleres exclusivos para las personas con discapacidad; firma en señal de conformidad.




[Signature]  
DNI: 4548293  
Victor Muñoz Flores  
COMISIONADO

Constitución Política del Perú: Artículo 161.- "...Los órganos públicos están obligados a colaborar con la Defensoría del Pueblo cuando ésta lo requiere"  
Ley 28520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo  
DEBER DE COOPERACION Artículo 16.- "Las autoridades, funcionarios y servidores de los organismos públicos proporcionarán las informaciones solicitadas por el Defensor del Pueblo, así como facilitarán las inspecciones que éste disponga a los servicios públicos, establecimientos de la Policía Nacional y penitenciarios y entidades estatales sometidas a su control. Para tal objeto podrá apersonarse, incluso sin previo aviso, para obtener los datos o informaciones necesarias realizar entrevistas personales, o proceder al estudio de expedientes, informes, documentación, antecedentes y todo otro elemento que, a su juicio sea útil."  
Jr. Soledad N° 319 - Barrio San Sebastián - Cajamarca  
Telofax: (076) 369926- Telf.: (0764) 343489

## ANEXO 41

Entrevista al promotor de la OMAPED, en compañía del Jefe de la Oficina Defensorial de Cajamarca, Dr. Agustín Moreno Díaz, y Comisionada del área de Poblaciones vulnerables de la Defensoría del Pueblo.

  
**ACTA DE ENTREVISTA**  
**OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA**

Nombre del Entrevistado: Johan Quispe Gonzales Teléfono: \_\_\_\_\_  
Cargo - Institución: promotor de la Omaped.  
Nombre del Comisionado: Agustín Moreno Díaz / Amelia Elizabeth Mañá Valderrama  
Siendo: 09:45 am del día 03/06/2016.

El jefe de la Defensoría del pueblo, informó al entrevistado las funciones de la Defensoría del pueblo, y nuestra participación con personas con discapacidad; asimismo se le indicó que se viene realizando una investigación en relación a lo que la Ley establece para contratar a personas con discapacidad en el sector público, con el auspicio de la Defensoría del pueblo.

Se le indica que la Defensoría del pueblo tiene un interés y un arduo trabajo para mejorar las falencias que tiene la Defensoría del pueblo. y mejorar la atención al público.

El entrevistado indicó que viene siendo promotor de la Omaped así como el presidente de una asociación que tiene su sede a nivel nacional (Personas con Discapacidad).

En relación a la inserción laboral indica que se han venido presentando problemas a lo largo de los años, anteriormente con el 3% y ahora también con el 15%.

Se le indicó que la Defensoría del pueblo que se harán trabajos conjuntos para fortalecer en el tema de discapacidad.

El entrevistado invitó al defensor del pueblo a fin de participar en un espacio televisivo a fin de dar a conocer las funciones de la Defensoría del pueblo y generar un mayor compromiso de protección a los derechos de las personas con discapacidad.

Se le indicó que la comisionada Amelia Mañá Valderrama quien es la responsable de grupos prioritarios y con quien se harán coordinaciones

ENTREVISTADO \_\_\_\_\_ COMISIONADO \_\_\_\_\_

Constitución Política del Perú: Artículo 167 - Los Organismos públicos están obligados a colaborar con la Defensoría del Pueblo cuando esta lo requiere.  
Ley 28528 Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo  
DEBER DE COOPERACIÓN Artículo 18 - Los funcionarios y servidores de los organismos públicos proporcionarán las informaciones solicitadas por el Defensor del Pueblo así como facilitarán las inspecciones que este realiza a los servicios públicos establecidos de la Policía Nacional y penitenciarios y empujados estatales sometidos a su control. Para tal efecto podrá apersonarse, incluso sin previo aviso, para obtener los datos e informaciones necesarias realizar entrevistas personales o proceder al estudio de expedientes, informes, documentos, antecedentes y todo otro elemento que, a su juicio sea útil.

Dr. Sr. Agustín Moreno Díaz - Defensor del Pueblo - Cajamarca  
Teléfono: (075) 379923 - Fax: (075) 379288

ANEXO 42



ACTA DE ENTREVISTA  
OFICINA DEFENSORIAL DE CAJAMARCA

Nombre del Entrevistado: \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_  
Cargo - Institución: \_\_\_\_\_  
Nombre del Comisionado: \_\_\_\_\_  
Siendo \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_

El entrevistado refiere que hay un total de 37 personas con discapacidad, sin embargo cabe resaltar que hay personas con discapacidad que no han ingresado por concurso público, sin embargo la base de datos aún está procesándose para dar un dato exacto; indica que recientemente han ingresado personal con discapacidad.

ENTREVISTADO

Milena Huamán Coma

Ameliana Valderrama

COMISIONADO

Constitución Política del Perú: Artículo 117 - Los órganos públicos están obligados a colaborar con la Defensoría del Pueblo cuando esta lo requiere.  
Ley 25521: Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.  
DEBER DE COOPERACIÓN: Artículo 16 - Los servidores funcionarios y servidores de los organismos públicos proporcionarán las informaciones solicitadas por el Defensor del Pueblo así como facilitarán las inspecciones que este disponga a los servicios públicos establecidos de la Policía Nacional y pertenencias y entidades estatales sometidas a su control. Para tal objeto podrá apersonarse, incluso sin previo aviso, para obtener los datos o informaciones necesarias realizar entrevistas personales o proceder al estudio de libros, notas, documentos, estadísticas y todo otro elemento que, a su juicio sea útil.

Jr. Sucre 2119 - Barrio San Sebastián - Cajamarca  
Teléfono: (075) 819928 - Fax: (075) 819400