

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

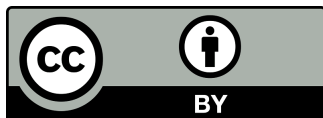
**Eficiencia de la Ley sobre la protección laboral de
trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del
Cusco, 2023**

Yulisa Huaman Perez
Alexandra Nicol Echarry Valencia
Luz Marina Mina Quispe

Para optar el Título Profesional de
Abogado

Cusco, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Dr. Fernando Martín Robles Sotomayor
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 28 de Agosto de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

"Eficiencia de la ley sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la municipalidad del Cusco, 2023".

Autoras:

Alexandra Nicol Echarry Valencia – EAP. Derecho
Yulisa Huaman Perez – EAP. Derecho
Luz Marina Mina Quispe – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- | | | |
|---|--|--|
| • Filtro de exclusión de bibliografía | SI ☒ | NO ☐ |
| • Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 40 | SI ☒ | NO ☐ |
| • Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante | SI ☐ | NO ☒ |

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citás) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original (No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por permitirme alcanzar este objetivo tan anhelado. A mis padres, Sabino Huaman Agüero y Mercedes Perez Cusimayta, mis hermanas y mi hermano, por su incondicional apoyo, amor y motivación.

Bach. Yulisa Huaman Perez

A Dios, por sostenerme con su amor infinito en los momentos más oscuros de mi vida. A mi mamá y a mi abuelita, por su crianza y apoyo constante. A mi hijo, que fue mi mayor motivación y compañero silencioso en las noches de trabajo. Y, a mi pareja, Abogado Gerardo Minaya, por nunca dudar de mi capacidad.

Bach. Alexandra Nicol Echarry Valencia

Agradezco infinitamente a Dios por permitirme disfrutar cada día de mi familia. A mi familia, por ser el apoyo y la motivación que me impulsaron a lograr esta meta. A ti, mi amado esposo Juan Carlos Machacca Flores, por tu apoyo incondicional en todo momento. Y a mis queridos hijos Adamaris y Franco, por ser el motor y motivo de mi existencia.

Bach. Luz Marina Mina Quispe

DEDICATORIA

A mis padres, cuyo amor incondicional, apoyo y sacrificio constante han sido la guía que me ha permitido llegar hasta aquí. Su confianza y dedicación han sido mi refugio y mi mayor fuente de fortaleza, dándome la motivación necesaria para enfrentar y superar cada obstáculo en este camino.

Bach. Yulisa Huaman Perez

A Dios, que nunca me dejó sola. A mi hijo, que me enseñó que ser madre joven no es sinónimo de derrota; por el contrario, es el motor que acelera mis logros. A Gerardo Minaya, mi compañero de vida y de sueños, por confiar en mí y apoyarme incondicionalmente. A mi mamá, por nunca rendirse conmigo y a pesar de los tropiezos, siempre estar orgullosa de mí.

Bach. Alexandra Nicol Echarry Valencia

Dedico esta tesis con todo mi amor a mi querida madre, quien me dio la vida y me enseñó los valores que me han guiado por el camino del bien. A mi amada familia, Juan Carlos, Adamaris y Franco, por su constante apoyo, por creer en mí y por ser mi fortaleza en cada momento.

Bach. Luz Marina Mina Quispe

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	1
DEDICATORIA	2
ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE FIGURAS	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I.....	14
1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema.....	17
1.2.1 <i>Problema general</i>	17
1.2.2 <i>Problemas específicos</i>	17
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	18
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitación de la investigación	20
1.5.1 <i>Delimitación territorial</i>	20
1.5.2 <i>Delimitación temporal</i>	20
1.5.3 <i>Delimitación conceptual</i>	20
1.6 Hipótesis o supuesto	21
1.6.1 <i>Hipótesis o supuesto de trabajo</i>	21
1.7 Categorías y subcategorías	21
1.8 Limitaciones de estudio	22
CAPÍTULO II.....	24
2 MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes.....	24
2.1.1 <i>Antecedentes internacionales</i>	24
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	26
2.1.3 <i>Antecedentes regionales</i>	29
2.2 Bases teóricas.....	32

2.2.1	<i>Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)</i>	32
2.2.2	<i>Trabajadores con discapacidad</i>	58
2.2.3	<i>Ley sobre protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del Cusco</i>	72
2.3	Bases legales.....	77
2.4	Definición de términos básicos.....	78
CAPÍTULO III		81
3	DISEÑO METODOLÓGICO	81
3.1	Métodos y alcance de la investigación.....	81
3.2	Diseño de la investigación.....	81
3.3	Población y muestra de a investigación.....	82
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	83
3.5	Procedimiento y análisis de datos	83
3.5.1	<i>Procedimiento de recolección de datos</i>	83
3.5.2	<i>Análisis de datos</i>	84
3.6	Aspectos éticos.....	84
CAPÍTULO IV		86
4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	86
4.1	Resultados.....	86
4.1.1	<i>Resultados de análisis de expedientes</i>	86
4.1.2	<i>Resultados de la técnica de la entrevista</i>	92
4.2	Resultado de las entrevistas	99
4.3	Análisis de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023	107
4.4	Resultados de tratamiento de la información	110
4.4.1	<i>Nivel de la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023</i>	110
4.4.2	<i>Regulación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023</i>	111
4.4.3	<i>Nivel de aplicación de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023</i>	111
4.4.4	<i>Vulneración de la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023</i>	112
CONCLUSIONES		115
RECOMENDACIONES		118
ANTEPROYECTO DE ORDENANZAS MUNICIPAL		120

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122
ANEXOS Y APÉNDICES	130
A. MATRIZ DE CONSISTENCIA	131
B. INSTRUMENTOS	132
_C. DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO	138
D. MATRIZ DE DESGRAVACIÓN	139
E. MATRIZ DE CODIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA	157
F. MATRIZ DE CODIFICACIÓN Y CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS	176

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Población con discapacidad en el país según sexo	52
Figura 2 Población con y sin discapacidad en edad de trabajar	53
Figura 3 Población con discapacidad que no recibió atención médica	55
Figura 4 Expediente PAS 100-2024.....	87
Figura 5 Expediente PAS 87-2024.....	88
Figura 6 Expediente PAS SDF00020210001280 Archiva procedimiento.....	90
Figura 7 Expediente PAS 151-2024 (Se cumple con % de cuota de empleo de trabajadores con discapacidad)	91
Figura 8 Expediente PAS 151-2024 (Infracción por retraso en la comunicación de la información)	91
Figura 9 Consolidado de entrevista a funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco	93
Figura 10 Consolidado de entrevista a servidores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco	96
Figura 11 Triangulación de las entrevistas, con relación al objetivo principal.....	99
Figura 12 Triangulación de las entrevistas, con relación al primer objetivo específico	101
Figura 13 Triangulación de las entrevistas, con relación al segundo objetivo específico.	103

Figura 14 Triangulación de las entrevistas, con relación al tercer objetivo principal..105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajo y Empleo en el Reglamento de la Ley N° 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad).....	38
Tabla 2 Casos analizados en Municipalidad Provincial del Cusco	75

RESUMEN

La tesis que se presenta tiene como título “Eficiencia de la ley sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del Cusco, 2023”, ha tenido como objetivo general, describir el nivel de eficacia de la Ley 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Para su realización, se ha recurrido a la metodología siguientes: Método científico inductivo, diseño no experimental con un enfoque cualitativo de tipo básico, de la misma manera, la muestra fue no probabilística, conformada por 12 funcionarios y 06 servidores con discapacidad, de la Municipalidad Provincial del Cusco. La técnica utilizada fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista que, junto a las resoluciones revisadas, se llegó a concluir que, el nivel de eficiencia de la Ley 29973 es parcial, debido a que aún se está implementando en la Gerencia Especializada -Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad; dicha gerencia, promueve la promoción de igualdad de oportunidades y el bienestar de estos servidores; a pesar de las dificultades que enfrentan los servidores con discapacidad, mantienen un rendimiento confiando en su entorno laboral y la protección brindada por la ley.

Palabras clave: Protección, afectación, efectividad de la norma, discapacidad, empleo.

ABSTRACT

The thesis presented herein, entitled "Efficiency of the Law on the Labor Protection of Workers with Disabilities in the Municipality of Cusco, 2023," had the general objective of describing the level of effectiveness of Law 29973 on the labor protection of workers with disabilities in the Provincial Municipality of Cusco, 2023. The following methodology was used for its implementation: an inductive scientific method, a non-experimental design with a basic qualitative approach. The sample was also non-probabilistic, consisting of 12 civil servants and 6 public servants with disabilities from the Provincial Municipality of Cusco. The interview technique used was the interview guide, which, together with the reviewed resolutions, led to the conclusion that the level of effectiveness of Law 29973 is partial because it is still being implemented in the Specialized Management - Municipal Office for the Care of Persons with Disabilities. This management promotes equal opportunities and the well-being of these public servants. Despite the difficulties faced by disabled employees, they maintain their performance by relying on their work environment and the protection provided by law..

Keywords: Protection, affectation, effectiveness of the standard, disability, employment.

INTRODUCCIÓN

Al revisar la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, advertimos que su objetivo principal es viene a ser, garantizar que tiene como objetivo principal, garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de derechos de las personas con discapacidad; de donde se desprende que la norma en mención, tiene como propósito asegurar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y, evitar algún tipo de discriminación en ambientes laborales; además de garantizar el acceso a empleo, servicios y oportunidades de manera equitativa, justa y respetando sus derechos.

La eficacia de la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad” en la Municipalidad Provincial del Cusco en el año 2023, resulta importante porque de esa manera se protege derechos fundamentales de este sector de la ciudadanía; desde una perspectiva social y económica se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral; esta inclusión de las personas con discapacidad permite contribuir con el desarrollo de una sociedad más justa. Asimismo, tiene una relevancia académica, debido a que es importante ofrecer oportunidades de investigación, formación y desarrollo de políticas, lo que contribuye en el desarrollo del conocimiento en temas vinculados con la materia de estudio.

En relación con la motivación personal para investigar este tema, radica en los valores y objetivos profesionales. Al investigar la eficacia de la ley sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del Cusco 2023, se tiene la oportunidad de hacer una contribución significativa a la sociedad y al conocimiento académico mientras sigues contribuyendo a las personas.

Asimismo, en esta investigación, se presenta los siguientes capítulos: Dentro del

capítulo I, se mencionó el desarrollo de la investigación que fue en la Municipalidad Provincial del Cusco, donde se observó que la Ley N° 29973 se cumple de manera regular, ya que existen personas que padecen de discapacidades, se ha constatado que la municipalidad no ofrece la cantidad laboral reglamentada por el estado a estas personas, siendo objeto de discriminación; asimismo, los prejuicios y las ideas preconcebidas desfavorables que impiden la inclusión de las personas con discapacidad, en base a ello, se formuló el problema general y los problemas específicos, los cuales nos llevó a determinar el objetivo general y los objetivos específicos; delimitación, justificación, supuestos o hipótesis, categorías de estudio y limitaciones. En el capítulo II, se encuentra el marco teórico, donde se enriquece las bases teóricas de la Ley 29973, Ley General de la persona con discapacidad, sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad donde menciona la teoría, finalidad, antecedente internacional, el marco constitucional de dicha ley; los derechos y beneficios para los trabajadores con discapacidad, como la cuota de empleo para el acceso al empleo y la conservación del trabajo o empleo una vez que adquiere el trabajo; luego, se precisa los índices de ineficacia de una ley, así como del trabajador con discapacidad, y se precisa los derechos que le corresponden, los tipos de discapacidad que atraviesan, lo que hace que enfrenten problemas de acceso e inserción laboral, por lo que requieren protección frente a la problemática que atraviesa. Continuando así con el capítulo III, donde se desarrolla la metodología, considerando el método científico inductivo, con un diseño no experimental y un enfoque cualitativo, de la misma manera, se tuvo la población, muestra que se consideró a 12 funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco, y a 6 servidores con discapacidad, para finalizar, se desarrolló el capítulo IV, en esta, se encuentra la descripción de los resultados de casos y las entrevistas, el análisis y la discusión, a partir de ello, se genera las conclusiones y las recomendaciones para mejorar las problemáticas suscitadas en la municipalidad

respecto al tema de investigación.

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

La sociedad es un escenario en el que se desenvuelven las personas, entre estas, se encuentran las personas con discapacidad, quienes padecen de una o más limitaciones, sea a nivel intelectual, mental, física o sensorial de carácter permanente, incidiendo ello en su participación plena en igualdad de condiciones en la sociedad.

Motivo por el cual, el Estado ha previsto un marco normativo de protección de las personas con discapacidad, así, se cuenta con la Ley 29973 “Ley General de Persona con Discapacidad” que entre sus objetivos, ha previsto la creación de condiciones favorables de participación integral y efectiva de las personas con discapacidad; de esta manera promueve la participación en los diferentes escenarios de su vida; además de promover y defender sus derechos fundamentales, teniendo en cuenta los principios de equidad e igualdad (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2023).

Desde una perspectiva latinoamericana, un 72,9% de las personas con discapacidad (mayores de 18 años), no cuentan con empleo y, el 17,6% nunca han trabajado. La población con discapacidad y su condición laboral son en su mayoría invisibles a nivel regional. Los que son empleados ganan entre un 6% y un 11% menos que los demás trabajadores, y el 68,8% de ellos trabaja de manera formal, mientras que el 26% lo hace de manera informal. Por otro lado, el 92,6% de los encuestados afirma que les resulta difícil encontrar trabajo. El 48% de los encuestados afirma que su discapacidad es el mayor obstáculo que les impide encontrar trabajo. Otros obstáculos son la falta de estudios (23,3%), la edad (26,1%), el dominio del inglés (25,5%) y la experiencia

(39,7%) (Forbes, 2022).

Estas estadísticas, motiva a las organizaciones gubernamentales y privadas de Perú a acoger laboralmente a personas con discapacidad, según las proporciones previstas en la Ley 29973; según la mencionada Ley, las personas con discapacidad deben representar al menos el 3% de la plantilla total de las empresas privadas con más de 50 empleados y al menos el 5% de la plantilla total de las empresas públicas.

Según el Censo INEI 2017, el 10,4% del total de habitantes del Perú, en promedio un total de tres millones de peruanos tiene alguna limitación; según la encuesta nacional especializada sobre discapacidad realizada por INEI en 2022, un 12.1% de la población peruana tiene alguna discapacidad, representando en promedio cuatro millones. En nuestra región Cusco hay 132,964 personas con discapacidades, es decir, el 11.03% del total de cusqueños (Sequeiros, 2020).

Los programas productivos impulsados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como, el Programa Jóvenes Productivos e Impulsa Perú, brinda capacitación laboral gratuita a personas con discapacidad en la región Cusco, en áreas como cajero, atención a los clientes, logística, almacén, y operador textil. Al respecto, “jóvenes productivos” llegó a más de 1,000 personas, e “Impulsa Perú” a 2,559 personas en la región Cusco. En este marco, a partir del 2015, se ha potenciado la bolsa de empleo en nuestra región y, al mismo tiempo se apoyó la inclusión de personas con discapacidad.

Específicamente, en la Municipalidad Provincial del Cusco, se observa laborando a personas con discapacidad, sin embargo, en dicha Municipalidad no se observa que se cumpla al 100% la Ley 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad” al no ofrecer actividad laboral debidamente reglamentada, generándose cierto nivel de discriminación

a los trabajadores con discapacidad, sin garantizar el derecho a inclusión en el mercado laboral en condiciones adecuadas y similares a otros trabajadores.

El problema advertido se debe a la falta de observación de la Ley 29973 “Ley de la Persona con Discapacidad”, lo que ocasiona dificultades para los trabajadores con discapacidad en el desempeño de sus funciones, ya que parte de la infraestructura y los instrumentos de trabajo del municipio no son los más adecuados, al no estar debidamente adaptados a las necesidades y condiciones de las personas con discapacidad.

Estos problemas, generan efectos negativos, como cierto nivel discriminación, estrés, frustración, humillación y aislamiento, que incide en el autoestima, autoconcepto y salud emocional de las personas con discapacidad; asimismo, la falta de inserción laboral de la población con discapacidad en la Municipalidad restringió el desarrollo de capacidades y destrezas, lo que, a su vez, limitó su capacidad de aportar en beneficio de la comunidad y su autonomía económica; ello, lógicamente incidió el proceso de formación de una población incluyente y diversa, que respete los derechos de todos sin excepción.

Finalmente, la falta de observancia de la normativa, por parte de las municipalidades a emplear ciudadanos con discapacidad en el número indicado en la Ley 29973, puede dar lugar a sanciones y/o multas.

Por lo mencionado, es necesario que la municipalidad ofrezca capacitaciones y programas de sensibilización, basados en un conocimiento completo de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Es importante que todos los ciudadanos estén preparados para asegurar la integración y participación de las personas con discapacidad en su lugar de trabajo.

En atención a lo antes descrito, la presente investigación se orienta a proponer que, en el lugar de trabajo se deben implementar ajustes razonables en los espacios y herramientas de trabajo para garantizar la accesibilidad y la adaptación a las necesidades, se tiene que eliminar las barreras de comunicación para que los ciudadanos con discapacidad puedan expresarse y ser entendidos de manera efectiva, deben garantizar la inclusión laboral dando seguimiento y evaluación; para todo ello se debe establecer que recursos humanos de dicha entidad informe periódicamente a la entidades competentes y responsables del cumplimiento de la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de eficiencia de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué regula la Ley 29973 (Ley General de la persona con discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023?
2. ¿Cuál es el nivel de aplicación de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023?
3. ¿De qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley 29973 (Ley General de la Persona con

Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo general*

Determinar el nivel de eficiencia de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

1.3.2 *Objetivos específicos*

1. Analizar qué regula la Ley 29973 (Ley General de la persona con discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023
2. Determinar el nivel de aplicación de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023
3. Determinar de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

1.4 Justificación de la investigación

La justificación teórica comprende aquella gama amplia de información relevante para que esta pueda servir como sustento teórico de la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”; asimismo, sea una herramienta esencial para que la persona

con discapacidad pueda utilizarlo desde su forma holística para el conocimiento de este trabajo de investigación.

En relación con la justificación metodológica, se ha empleado estrategias, tácticas y herramientas para elaborar un instrumento de recolección y análisis de datos, utilizando el enfoque cualitativo. Esta investigación contribuyó a determinar el nivel de eficiencia de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) sobre la protección en el ámbito laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco. Los resultados obtenidos permitieron proponer posibles soluciones.

La justificación jurídica se basa en la importancia de analizar y comprender la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) y aquellas razones por las cuales se vulnera, afectando los derechos constitucionales y laborales de trabajadores con discapacidad.

La justificación, desde una perspectiva sociológica, permitió evaluar si las políticas públicas están garantizando la equidad, inclusión laboral de este sector de la población en el ámbito laboral. Además, proporcionó información valiosa sobre los desafíos y obstáculos que enfrentan estos trabajadores en su acceso al empleo y desarrollo profesional, contribuyendo así a mejorar las políticas y prácticas laborales inclusivas en la municipalidad y, por ende, en la sociedad Cusqueña.

La presente investigación se justificó, debido a que, permitió identificar las limitaciones a las que se enfrentan los ciudadanos con discapacidad que trabajan o desean incorporarse a la plana laboral de la Municipalidad Provincial del Cusco, así como las causas de estas dificultades. Los resultados obtenidos mediante el uso de metodologías de investigación, la creación, aplicación y validación de instrumentos para la recolección

de datos fueron beneficiosos para la municipalidad, ya que les proporcionaron información sobre las dificultades a las que se enfrentan. A partir de esta información, se sugieren posibles soluciones. Además, esta investigación puede ser útil para otras municipalidades que enfrenten problemas similares. Finalmente, este estudio sirve como antecedente para investigaciones futuras.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 *Delimitación territorial*

La presente tesis fue desarrollada en la Municipalidad provincial del Cusco, la que tiene como domicilio leal la Plaza Cusipata (Plaza Regocijo) s/n.

1.5.2 *Delimitación temporal*

La presente tesis, se centró en recabar información relevante en relación al tema desarrollado, dentro del año 2023.

1.5.3 *Delimitación conceptual*

En este trabajo, se buscó abordar conceptos acerca de la ley sobre la protección laboral enfocado a los trabajadores con discapacidad.

1.6 Hipótesis o supuesto

1.6.1 *Hipótesis o supuesto de trabajo*

El nivel de eficiencia de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en relación a la protección laboral de trabajadores con discapacidad dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco 2023 es parcial, porque no brinda las herramientas y espacios suficientes a los servidores con discapacidad para desempeñar una buena labor.

1.7 Categorías y subcategorías

Categoría 1

La Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)

Subcategorías:

- Antecedentes de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad).
- Marco Constitucional de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad).
- Derechos y beneficios de los trabajadores con discapacidad previsto en la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad).

- Cuota de empleo
- Conservación del empleo
- Ineficacia de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)
- Índices de eficacia para una correcta aplicación de la Ley N° 29973

Categoría 2

Trabajadores con discapacidad

Subcategorías

- Derecho al trabajo y el trabajador con discapacidad 60
- Trabajador con discapacidad
- Tipos de deficiencias que afrontan los trabajadores con discapacidad
- Problemas que enfrentan las personas con discapacidad en Perú.
- Protección de personas con discapacidad frente a la inserción laboral

Siendo una investigación jurídica cualitativa, de clasificación jurídica dogmática, no es necesario establecer indicadores, ítems y escala de instrumentos de recolección de datos, debido a que las categorías indicadas no ameritan la medición de datos.

1.8 Limitaciones de estudio

La limitación de la presente investigación, que se circunscribe en la misma, ha sido acceder a información documental de la Municipalidad Provincial del Cusco, por lo que

para obtener información de lo que acontece en la municipalidad antes mencionada, se ha recurrido al empleo de técnicas e instrumentos de carácter cualitativo; entre las técnicas empleadas se tiene la entrevista y el análisis de casos y, como instrumentos, la guía de preguntas y la ficha de análisis de casos.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Los antecedentes de investigación, también denominada como estado del arte, ha sido clasificada en antecedentes internacionales y nacionales.

2.1.1 *Antecedentes internacionales*

A. Pacheco y Muñoz (2020), en su artículo de investigación publicado en el artículo Ciencias Sociales, en la Universidad de Guayaquil en Ecuador, la metodología fue de tipo de investigación cualitativo y cuantitativo, se aplicaron los métodos exploratorios, descriptivos y explicativos donde plantearon como objetivo tratar sobre derechos laborales desiguales en el despido ineficaz, los autores justifican la importancia del análisis de lo establecido por la ley. Los resultados indican que las personas con discapacidad creen que sus derechos no están igualmente protegidos, y la mayoría de ellos consienten en volver a sus puestos de trabajo debido a la dificultad de encontrar trabajo y a las obligaciones económicas que ya han contraído. Además, como la mayoría de la población con alguna discapacidad carece actualmente de conocimientos sobre cuestiones laborales y constitucionales, los empleadores pueden a veces abusar de esta ignorancia y explotar a los trabajadores con discapacidad.

El estudio realizado por Pacheco y Muñoz se centra en la desigualdad en los derechos laborales durante el despido ineficaz. Los autores justifican la

importancia de examinar la legislación actual en este ámbito. Se destaca que, la falta de conocimiento sobre asuntos laborales y constitucionales entre las personas con discapacidad le lleva a los empleadores a abusar de su desconocimiento y explotarlos. En general, el estudio subraya la necesidad de abordar y proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como de brindarles una mayor educación y conciencia en estas áreas para prevenir situaciones de explotación y desigualdad.

B. Velandia et al. (2020), en el artículo científico publicado en la revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, Universidad Pablo de Olavide en Sevilla España, afirmó que la metodología que aplicó fue mixto y analítico, estudio que tuvo como objetivo analizar la dinámica del mercado laboral para la población con discapacidad (PCD), alcanzando el resultado de las ciudades presentan generalizadamente signos alarmantes. Con tasas del 41,0%, 38,9% y 31,1%, respectivamente, Barranquilla, Cali y Medellín están muy por encima de la media nacional de desempleo. Con tasas que apenas oscilan entre el 8,8% y el 13,7%, todas las ciudades ofrecen un panorama calamitoso en materia de empleo. Por si fuera poco, la cobertura de la capacitación laboral solo alcanza un máximo del 6,8% de las PCD que lo necesitan, pese a la evidente necesidad formativa. Adicionalmente, se alcanzan porcentajes preocupantes del 69,0% y el 81,2% en cuanto a empleo sin contrato laboral, y entre el 61,1% y el 73,6% de los empleados no llegan a un salario mínimo legal mensual vigente.

Este antecedente de estudio de Velandia et al., quienes analizaron las

dinámicas laborales de los ciudadanos con discapacidad en Barranquilla, Cali y Medellín. Los resultados revelaron altas tasas de desempleo en estas ciudades, con un panorama general calamitoso en términos de empleo. Además, se encontró una falta de capacitación laboral y altos porcentajes de empleo sin contrato y salarios por debajo del mínimo legal.

C. Opazo y Soto (2022), en su tesis realizada en la facultad de derecho, en la Universidad de Chile ubicada en Santiago de Chile, para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, utilizaron el método de investigación dogmático jurídico y comparativo, tuvo como objetivo analizar críticamente la nueva ley que incentiva la inclusión laboral (N°21.015) de las personas en situación discapacidad. Llegaron a concluir que, las personas en situación de discapacidad se han mantenido históricamente excluidas del mercado laboral dentro de un contexto social en que no son concebidas teniendo en cuenta sus necesidades específicas y en que están expuestas a una serie de obstáculos físicos, cognitivos y espaciales para su desarrollo personal e inclusión social.

2.1.2 *Antecedentes nacionales*

A. Callacondo (2022), en su tesis publicada en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada San Carlos ubicada en el departamento de Puno; quien recurrió al enfoque de investigación mixto de carácter descriptivo y

explicativo; siendo su diseño de investigación el no experimental. Como objetivo principal se ha propuesto determinar el impacto de la Ley 29973 en el panorama laboral de la ciudad de Puno. La población estuvo representada por un total de 13 organismos públicos y privados con más de 50 trabajadores, en total 13 organizaciones públicas y privadas. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) Respecto al conocimiento de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) se revela que existen lagunas en el cumplimiento de la Ley de CPD; sólo el 29% de los representantes del sector comercial y el 50% de los del sector público afirman conocer la Ley. 2) Existen varios factores que afectan el acceso al trabajo de los ciudadanos con discapacidad en el lugar indicado, entre ellos destaca que un gran porcentaje de organizaciones tanto privadas y públicas únicamente contratan a personas con discapacidad leve; además, estas organizaciones sólo ofertan puestos de trabajo que exigen un grado de educación superior completo, lo que hace que el mayor porcentaje de ciudadanos con discapacidad que buscan empleo no cumplan los requerimientos exigidos para cubrir dichos empleos.

La investigación de Callacondo examina el impacto de la Ley (Ley General de la Persona con Discapacidad). Se identifican obstáculos para acceder al trabajo por ciudadanos con discapacidad, como la preferencia por contratar solo a aquellos con discapacidad leve y la exigencia de educación superior completa para los puestos de trabajo.

B. Ruiz (2018), en su tesis publicada en el Repositorio de Institucional de la

Universidad Señor de Sipán ubicada en el distrito de Pimentel – Lambayeque, como metodología de investigación la de tipo descriptivo, como objetivo de determinar el alcance de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), con relación a su inserción de trabajo. Arribó a la siguiente conclusión: El objeto de la Ley es describir la situación actual de estas personas en relación con su inserción laboral. Uno de estos temas es esencialmente el incumplimiento de los derechos laborales tanto en las empresas públicas como privadas, sobre todo cuando se trata de desobedecer las exigencias de la ley en cuanto a la presencia permanente del 5% y 3% de los trabajadores. La mayoría de las instituciones gubernamentales no contratan a estas personas por este motivo, lo que lo convierte en un problema oculto.

El estudio de Ruiz revela que la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) no se cumple adecuadamente en términos de inclusión laboral.

- C. Torrealva (2021), en su trabajo de investigación publicada en el repositorio Institucional de la Universidad Continental ubicada en Huancayo – Junín, quien empleó el método descriptivo, diseño descriptivo simple, de tipo aplicado; teniendo como objetivo principal, analizar y establecer la integración laboral de personas en situación de discapacidad de la provincia de Huancayo. Concluye, señalando que la condición labora de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo es formal, debido a que el 14% mantienen una relación contractual acorde a normas

legales. Asimismo, se identificó un correcto proceso de inserción laboral de personas en situación de discapacidad en los términos previsto en la Ley.

En su estudio, Torrealva revela que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, la condición laboral de las personas en situación de discapacidad es mayormente formal, con un 15% de ellas manteniendo una relación contractual que cumple con las normativas legales establecidas. Esto sugiere que existe un cierto nivel de cumplimiento de las leyes laborales.

2.1.3 *Antecedentes regionales*

A. Tapara (2020), realizó su tesis publicada en el Repositorio Institucional de la Universidad Andina de Cusco ubicada en el departamento del Cusco, con la que optó al título profesional de Abogado; los métodos empleados en su estudio fueron el enfoque cuantitativo, una tipología descriptiva correlacional, diseño no experimental – transversal, tuvo como objetivo general determinar el grado en que el incumplimiento de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) afectan los derechos de los ciudadanos con discapacidad del distrito de Wanchaq. Llegó a las conclusiones: 1) Es evidente que, los derechos de las personas con discapacidad están siendo vulnerados, como lo evidencian las encuestas a ciudadanos con discapacidad de la zona de Wánchaq que muestran un índice de vulneración muy aproximado al 100%. Esto es resultado de la deficiente aplicación por parte de las instituciones gubernamentales de la Ley. 2) El formulario de denuncia del CONADIS, que posee una buena

estructura, es fácil de rellenar y está sujeto a plazos, es una excelente herramienta para presentar denuncias relativas a los procesos y sanciones por afectación de derechos. Pueden presentarlo tanto las personas con discapacidad como los que le representan. Si bien todas las denuncias presentadas en Cusco son atendidas de manera centralizada en Lima, cabe resaltar que las coordinaciones regionales del CONADIS carecen de oficinas sancionadoras.

La investigación de Tapara constata la elevada vulneración de derechos, cercana al 100%, debido a la ausencia de ejecución efectiva de la normativa por parte de las instituciones gubernamentales.

- B.** Guzmán (2022), en su tesis publicada en el Repositorio Institucional de la Universidad Andina del Cusco ubicado en la provincia y departamento de Cusco, como método el estudio tuvo un diseño no experimental, tuvo como objetivo general establecer el grado de efectividad del Artículo 49 de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Distrital de San Sebastián – 2019 para la inserción laboral de ciudadanos en condiciones de discapacidad, en cuanto a la metodología, se llegó a las conclusiones siguientes: 1) Se ha observado que la Municipalidad Distrital de San Sebastián ha realizado ciertas alteraciones a su conveniencia y no se corresponde con lo previsto por la Ley 29973, que estipula que la Cuota Laboral en las Instituciones Públicas es del 5%. 2) Al no crear espacios laborales ni contratar a personas con discapacidad, la municipalidad infringe la normativa de la materia, ello como consecuencia

de que los trabajadores de dicha Municipalidad desconocen la disponibilidad de diversos regímenes laborales que pueden implementarse.

La investigación de Guzmán destaca cómo la Municipalidad no cumple adecuadamente con la cuota laboral prevista en el artículo 49 de la Ley 29973, para incorporar laboralmente a ciudadanos en condición de discapacidad. Además, existe un desconocimiento por parte de los trabajadores sobre los regímenes laborales disponibles. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de mejorar la aplicación de la ley y de fomentar la integración laboral de los ciudadanos que tienen alguna discapacidad en el municipio.

Habiendo precisado los antecedentes de investigación, y advertir la relación de estos con el tema de investigación que se aborda; corresponde referirnos a las bases teóricas, en la que se desarrolla teóricamente las categorías de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)*

Mediante la presente Ley, que fue promulgada el 13 de diciembre de 2012, el Estado peruano ha diseñado una estructura normativa para atender la situación de las personas con discapacidad.

Como es propio de un estaco constitucional de derecho, el contenido de la presente norma se inspira en lo previsto por las reglas y principios contenidas en nuestra Constitución Política; que enfatiza el cuidado y protección de ciertos sectores de la población que se encuentran en situación de vulnerabilidad; como es el caso de las personas con discapacidad.

La Ley en mención, además de tener como fundamento las reglas y principios constitucionales, también se fundamenta en instrumentos internacionales, por citar los principales, tenemos a la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.2.1.1 **Finalidad**

La finalidad de la ley materia de estudio, se puede advertir en su artículo primero, donde señala que, esta es establecer un marco normativo orientado a la promoción y protección de los derechos fundamentales de los de las personas con discapacidad; de esta manera, se garantiza la inclusión social en los diferentes escenarios, social, laboral, económico y político.

Como se puede advertir, la finalidad de la ley en mención se orienta a garantizar

el fomento, salvaguarda, cumplimiento y protección integral de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta finalidad tiene en consideración lo previsto en el artículo 1.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos, esto es, el compromiso asumido por los Estados Partes de respetar y garantizar el libre y pleno ejercicio de una persona, sin discriminación de ningún tipo.

Su contenido se desprende que las personas con discapacidad son titulares de derechos establecidos en la Convención y que la protección de estos derechos es tarea de los Estados Partes.

En caso del Estado peruano, al ser parte de la Convención Americana de Derechos Humanos, la finalidad de la ley antes mencionada, se enmarca la protección, atención y cuidado, que permita establecer políticas públicas orientadas equilibrar los escenarios sociales, económicos y políticos en las personas que adolezcan alguna discapacidad pueda ser partícipes, más aún, cuando se vincule con aspectos de orden laboral; de esta manera, este sector de la población pueda verse realizada.

2.2.1.2 Antecedentes de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)

Desde una perspectiva general, el principal antecedente de nuestro sistema jurídico, en lo referido a la protección de derechos fundamentales, viene a ser la Declaración Universal de Derechos Humanos, al diseñar un modelo referente para la legislación de los Estados.

En atención a ello, el Estado peruano, ha direccionado su política legislativa para atender a las personas que adolecen de alguna discapacidad, para diseñar un marco normativo, que tuvo entre las primigenias a la Ley 27050 del 6 de enero de 1990, resaltando en su contenido la importancia de la familia y el Estado, al prever en su artículo 4, que la familia tiene un rol importante y esencia para el logro de objetivos previsto en la Ley, para ello, el Estado brinda orientación y capacitación integral a la familia para la atención de alguna persona con discapacidad; esta capacitación comprende, educación, salud, deporte, incorporación laboral.

Con posterioridad, en agosto de 2009 se emite la Ley 29392 “Ley que establece infracciones y sanciones por el incumplimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad”; cuyo reglamento fue aprobado el 31 de marzo de 2010 mediante Decreto Supremo N° 002-2010-MINDES.

El 24 de diciembre de 2012, se publica la Ley 29973; la que tiene como antecedente más próximo de carácter internacional, nos referimos a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), ratificada por nuestro Estado el 2008, que establece como principios rectores, el respeto de la dignidad, la autonomía individual, participación plena en la sociedad, igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

La importancia de este antecedente radica en lo previsto en su artículo 33.2, según el cual, corresponde establecer un mecanismo independiente encargado de impulsar, garantizar y monitorear la implementación del convenio a nivel nacional.

En cumplimiento de lo previsto por el Convenio, el Estado peruano reguló en el artículo 86 de la Ley 29973, que la Defensoría del Pueblo, a través de la Adjuntía de

Defensa y Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad, es la encargada de brindar seguimiento a la aplicación del Convenio en mención.

2.2.1.3 Marco Constitucional de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad)

Considerando el Estado Constitucional de Derecho, la Constitución Política marca la pauta para la elaboración de leyes que garanticen la protección de derechos constitucionales, como es el caso de los derechos de las personas discapacitadas que encuentra protección en lo previsto por el artículo 7, esto es, el respeto a su dignidad que tiene una persona con discapacidad, quien a pesar de alguna deficiencia física o mental vela por si misma.

Por su parte, el Tribunal Constitucional resalta la importancia de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, precisando que en el Convenio se ha considerado un modelo social “como perspectiva adecuada desde la cual se debe abordar la comprensión de los derechos y las libertades de las personas con discapacidad” (Expediente 194-2014-PHC/TC, 2019).

Asimismo, el Tribunal Constitucional señala que lo previsto en la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) promueve el derecho a la igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, precisando:

No sólo se produce cuando se obstaculiza o impide a una persona con discapacidad que pueda acceder a condiciones que le permitan ejercer sus derechos y así ser incluido efectivamente en la sociedad, al igual que las personas que no tienen discapacidades, sino también cuando, sin justificación, se dejan sin efecto las

condiciones ya reconocidas a las personas con discapacidad (Expediente 1106-2022-PA/TC, 2024).

Se resalta el acceso a condiciones de igualdad y sin discriminación para las personas que padecen de alguna discapacidad.

El acceso a condiciones de igualdad se hace extensivo a garantizar el derecho a la salud, por lo que la Constitución reconoce y prioriza a las personas con discapacidad mental, considerándolas como sujetos especiales de protección, porque se encuentran en condiciones de vulnerabilidad manifiesta, motivo por el cual, les brinda protección reforzada.

En relación con el derecho al trabajo y discapacidad, refiere que la Ley N.º 27050 “Ley General de la Persona con Discapacidad” establece el régimen legal de protección a la persona con discapacidad y crea el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el cual tiene entre sus funciones la promoción de acciones diversas en favor de este sector de la población, que permitan dar cumplimiento a la ley que los protege. Entre algunos ejemplos, la previsión e integración social; el deber estatal de proteger al impedido que trabaja, de conformidad al artículo 23 de la Constitución, concordante con el inciso 2 del artículo 200 de la Constitución Política del Perú (pp. 74-75).

El derecho a la pensión y discapacidad reconoce expresamente la especial protección de las personas que padecen de incapacidad, precisando que las mismas son titulares de derechos fundamentales susceptibles de protección no solo por parte del Estado, sino por parte de la colectividad en pleno.

En tal sentido, lo previsto por el artículo 7 de la Carta Magna, encuentra correlación

con el artículo 30 del Decreto Ley 19990 establece que: “Si el inválido requiriera del cuidado permanente de otra persona para efectuar los actos ordinarios de la vida, se le otorgará, además de la pensión, una bonificación mensual, cuyo monto será igual a una remuneración mínima vital correspondiente al lugar de su residencia” (pp. 83-84).

2.2.1.4 Derechos y beneficios de los trabajadores con discapacidad previsto en la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad)

Como se ha venido detallando, la Carta Magna cuenta con una parte dogmática, la cual esta referida a la protección de los derechos fundamentales de las personas, entre las cuales se encuentran las personas que sufren alguna discapacidad; de manera que, desde nuestra norma suprema se ha previsto proteger derecho, que comprende aquellos derechos de los trabajadores con discapacidad; los que ha sido detallados por la norma de la materia (Ley 29973).

Desde una perspectiva constitucional, hemos de observar el artículo 24, según el cual, todo trabajador tiene derecho a remuneración equitativa y suficiente que procure el bienestar material y espiritual; aspecto que se encuentra asociado a que un trabajador cuenta con diferentes derechos laborales.

En la misma línea de protección, la Ley 29973 en su artículo 45 concordante con el Decreto Supremo 2-2014-MIMP, ha previsto derechos de los trabajadores con discapacidad, como:

- Trabajar en igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneraciones por trabajo de igual valor (Ley 29973, 2012)
- Acceder a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables

- Obtener el 15% de bonificación, sobre el puntaje final, en los concursos públicos de méritos, siempre que el postulante cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio (Ley 29973, 2012)
- Acceder a ajustes razonables en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, siempre que no implique una carga desproporcionada o indebida para el empleador (Ley 29973, 2012)
- Conservar el puesto de trabajo en caso de discapacidad adquirida o agravada durante la relación laboral, cuando esta no es determinante para el desempeño por sus tareas. (Ley 29973, 2012)

De manera esquemática, lo vinculado con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad ha sido previsto en el Reglamento de la Ley 29973, el cual contiene lo siguiente:

Tabla 1

Trabajo y empleo según Reglamento de Ley 39973

Trabajo y Empleo en el Reglamento de la Ley N° 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad)	
Art. 47	Incorporación a personas con discapacidad en programas de formación laboral (Ley 29973). Comentario: Es importante advertir que las personas que adolecen de alguna discapacidad, no deben exponerse al mercado laboral, sin que previamente puedan recibir formación laboral; de esta manera, se garantiza una adecuada inserción laboral. Ahora bien, legislativamente se cuenta con el marco normativo, lo cual es correcto, pero es que la tarea permanente es promover la inclusión de estas personas, en todos los sectores sociales.
Art. 48	Prestación de servicio de empleo – en ventanilla de promoción de empleo (Ley 29973).

	Comentario: Un espacio que resulta propicio para el desempeño laboral de las personas que adolezcan de alguna discapacidad, es la atención en ventanillas, tanto de personas jurídicas privadas o públicas, lo que refleja el carácter inclusivo como parte del compromiso sociales de estas entidades.
Art. 49	Seguimiento y monitoreo de la reserva de 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento de empleo temporal (Ley 29973).
Art. 50	Fomento de empleo (Ley 29973). Comentario: El fomento del empleo para este sector de la sociedad siempre debe ser una constante, este artículo se detalla que esta labor le corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para personas con discapacidad. Ello se realiza a través de políticas públicas con la intención de promover la inserción laboral.
Art. 51	Bonificación en concursos públicos (Ley 29973). Comentario: Con la intención de acortar las asimetrías que se puedan presentar en el escenario de acceso laboral, se ha previsto una bonificación de un 15% sobre el puntaje aprobatorio en todo proceso de evaluación laboral. Aspecto que resulta importante, pues reconoce los esfuerzos realizados por este sector de la población, al tener en cuenta sus circunstancias personas a las que sobrepone para procurar acceder al mercado laboral.
Art. 52	Ajuste de procedimientos de concursos públicos (Ley 29973) Comentario: Dichos ajustes, se encuentran a cargo de SERVIR, que se encarga de establecer la normativa técnica para el ajuste de procedimientos, teniendo en cuenta para ello los requerimientos y necesidades de los postulantes de este sector.
Art. 53	Cuota de empleo en sector público (Ley 29973). Comentario: Quizá uno de los aspectos de mayor trascendencia de la Ley en mención es el referido a la cuota de empleo, que viene a ser no menos de 5% del total de trabajadores. Este aspecto, es muy trascendente por el carácter inclusivo, lo que

	motiva a reflexionar a si este % se corresponde con la proporción que existe entre las personas con alguna discapacidad y la población peruana total, y ver si este porcentaje podría incrementarse.
Art. 54	Cuota de empleo en sector privado (Ley 29973). Comentario: El sector privado tiene un rol importante, pues viene a ser el de mayor cobertura de empleo, por lo que, quizá podría promoverse políticas de orden tributario a fin de que el porcentaje podría incrementarse.
Art. 55	Vacante producida por persona con discapacidad en sector público (Ley 29973).
Art. 56	Reglas para cuota de empleo en sector privado (Ley 29973).
Art. 57	Ajustes para el empleo de las personas con discapacidad (Ley 29973).
Art. 58	Readaptación y rehabilitación profesional (Ley 29973). Comentario: Para los supuestos en que acontezca alguna situación laboral perjudicial al trabajador que adolezca alguna discapacidad, se ha previsto la readaptación y rehabilitación, de manera que, pueda mejorar y reinsertarse al trabajo.
Art. 59	Promoción de la producción y comercialización de bienes y servicios (Ley 29973). Comentario: Referida a los apoyos, de contenido económico tributario, que se brinda a los emprendedores que adolezcan de alguna discapacidad.

Como se puede advertir de los artículos citados, el trabajador con discapacidad cuenta con alternativas y opciones importantes por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; un 10% del presupuesto destinado a este programa se destina a proyectos que promuevan el empleo a personas con discapacidad, en los diferentes niveles de gobierno.

Se advierte, también, la presencia de políticas públicas de promoción de empleo en la intención de promover la inserción laboral de estas personas. Además del beneficio

que se brinda a estas personas en los concursos públicos de mérito con un 15% sobre el puntaje final.

A ello, se suma, también, la cuota de empleo, a que las empresas públicas se deberán contratar (no menor de 5% de total de trabajadores); por su parte, en el ámbito privado el porcentaje es de 3% del total de trabajadores, siempre y cuando sean más de 50 trabajadores.

Así mismo, estos trabajadores protección y se les brinda servicios de rehabilitación, readaptación profesional, garantizando su derecho a la salud; de esta manera, se procura la conservación de sus empleos; con lo que se promueve la reinserción en su centro de trabajo.

Vemos entonces, que la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) prevé el acceso al empleo de personas que tiene alguna discapacidad e identifica dos escenarios.

- i) El primero, antes de ingresar a un trabajo, esto es en el proceso de selección o concurso, los que han sido ajustados otorgando ciertas vacantes o cuota de empleo, el empleando cierta metodología, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista, así como bonificaciones; todo ello pensado en los postulantes al trabajo que tengan alguna discapacidad.
- ii) El segundo, al ser trabajador para un empleador público o privado (que cuente con más de 50 trabajadores), donde se deben advertir ciertos aspectos previstos por la ley de la materia, vinculados con realizar ajustes razonables en el centro labora, a fin de garantizar el empleo del trabajador con discapacidad.

En atención a lo antes precisado, es que se hace oportuno referirnos a la cuota de empleo y seguidamente a los ajustes que le corresponde realizar al empleador para la conservación del empleo y el desarrollo adecuado del trabajador en su centro de trabajo.

2.2.1.5 Cuota de empleo de trabajadores con discapacidad

Implementar la cuota de empleo resulta relevante, al ser la piedra angular del acceso al trabajo para las personas discapacitadas; la cuota de empleo constituye estos ciudadanos un medio positivo de reducir las diferencias en materia de empleo. Esta anima a los empresarios a incorporar a este segmento de la población en sus planillas, contribuyendo así a ofrecer puestos de trabajo con las mismas perspectivas de empleo.

Según lo previsto por el Ministerio del Trabajo, la cuota de empleo constituye un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha existente en el acceso a un empleo, que enfrentan los trabajadores con discapacidad.

La Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) incluye en el artículo 49 una disposición que promueve la igualdad de oportunidades, y con ello permite la participación de los ciudadanos con discapacidad en el ámbito laboral en la actividad productiva de la nación. Esta disposición se estableció como consecuencia de las numerosas barreras, actitudes desfavorables y prejuicios que han obstaculizado la incorporación de los ciudadanos con discapacidad al ámbito laboral. Al promover la contratación de ciudadanos con discapacidad y reducir los bajos índices de participación en el sector laboral que aquejan a esta población, esta legislación busca que la nación sea más equitativa, igualitaria e inclusiva.

IGUALAB Consultora de Diversidad e Inclusión (2019) señala que el artículo 49 del texto normativo contenido en la Ley 29973, obliga a las instituciones tanto privadas

como públicas a emplear a ciudadanos con discapacidad; lo que se conoce como cuota de empleo:

Las instituciones públicas están sujetas a incorporar a no por debajo del 5% de su planilla y las organizaciones privadas, con por encima de 50 servidores, a no por debajo del 3% de personas con discapacidad; sin embargo, la norma no especifica a las personas con Síndrome de Down, sino a los ciudadanos con discapacidad en general. (IGUALAB, 2024)

Es importante notar que la ley se refiere a "personas con discapacidad" en general y no especifica a los individuos con síndrome de Down o cualquier otro tipo de discapacidad. Esto tiene su relevancia, ya que reconoce la diversidad existente dentro del amplio espectro de discapacidades y evita discriminar o favorecer a ciertos grupos por encima de otros.

No obstante, este enfoque general implica que es responsabilidad de organizaciones y medidas públicas asegurar que todos los tipos de discapacidades estén adecuadamente representados y apoyados. Para lograr esto, es crucial que las empresas y las organizaciones gubernamentales comprendan y se sensibilicen sobre las habilidades, necesidades y desafíos específicos asociados con diferentes tipos de discapacidades.

Normas que regulan la cuota de empleo

Existe normativa, nacional e internacional, que reglamentan el cumplimiento de las cuotas de empleo, que garantiza a los ciudadanos con discapacidad integrarse al mercado laboral en igualdad y sin discriminación, entre las que se tiene:

La Convención sobre derechos de las personas con discapacidad

Esta Convención, en su Artículo 27, referente a trabajo y empleo, establece:

Incorporar a los individuos en condición de discapacidad en el ámbito público; y fomentar la contratación de este segmento de la población en el ámbito privado a través de las políticas y acciones adecuadas, entre las que podrían incluirse iniciativas basadas en la acción positiva, incentivos y otras acciones (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

Este artículo pone de relieve el compromiso global de fomentar la integración de los ciudadanos con discapacidad en el lugar de trabajo. Con este enfoque, no solo se busca proteger sus derechos, sino también reconocer y potenciar sus capacidades y talentos para contribuir en el ámbito laboral.

En ese sentido, la recomendación de incorporar a ciudadanos con discapacidad dentro del sector público representa un llamado a los gobiernos para que sean modelos de inclusión en el empleo. Por otra parte, el fomento de su contratación en el ámbito privado mediante políticas y acciones adecuadas refleja una visión de inclusión integral. Es de destacar que las acciones dirigidas a este sector deben tener en cuenta las circunstancias locales e individuales para garantizar su efectividad.

Desde una perspectiva comparada, se aprecia el Decreto Legislativo 5/2015 en la legislación española, que prevé un 7% reservado a plazas para personas con alguna discapacidad; es evidente que la realidad europea dista de la latinoamericana, sin embargo, la situación de este sector de la población es igual de atendible a nivel mundial; de manera que, las políticas públicas orientadas a la promoción y acceso laboral de las personas discapacitadas podrían ser evaluadas para incrementar ese 5% de cuota laboral.

Ley General de Persona con Discapacidad

Según el inciso 1 del Artículo 49, las instituciones públicas deben incorporar a ciudadanos en condición de discapacidad en al menos el 5% de su planilla total, mientras que los empresarios del ámbito privado que tengan una planilla de más de cincuenta empleados están obligados a brindar empleo a personas con discapacidad en al menos el 3% planilla.

Las cuotas establecidas representan medidas de acción afirmativa diseñadas para rectificar la desigualdad histórica y la exclusión que los ciudadanos con discapacidad han enfrentado en el mercado laboral. Estas cuotas son esenciales para fomentar una representación justa y garantizar oportunidades equitativas; sin embargo, es importante recordar que el cumplimiento de estas cuotas no debe ser el final de los esfuerzos de inclusión. Las organizaciones deben adoptar un enfoque integral que incluya la adaptación de los entornos de trabajo, formación del personal y aplicación de políticas inclusivas y de no discriminación. Finalmente, la inclusión social, no se mide por la contratación inicial, sino además por el crecimiento y desarrollo continuo del empleo en este segmento (en su puesto de trabajo).

Reglamento de la Ley 29973 (Ley de Persona con Discapacidad)

De acuerdo con el artículo 95 del reglamento en mención “las organizaciones o entidades estatales, así como las empresas e instituciones del sector privado, pueden ser sancionadas con multas, de acuerdo con lo que corresponda” (Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, 2014); además, la escala de las multas está determinada en el reglamento correspondiente.

Este artículo hace hincapié en la necesidad de velar por el cumplimiento de las regulaciones referidas a promover la inclusión laboral de dicho segmento poblacional.

Además, al establecer que las instituciones, ya sean estatales o privadas, pueden ser sancionadas con multas en caso de incumplimiento, se subraya la seriedad con la que el gobierno percibe este problema. En ese sentido, la existencia de una escala de multas en el reglamento proporciona una estructura para sancionar a los infractores, permitiendo cierto grado de flexibilidad y teniendo en cuenta variables como el tamaño de la organización, la gravedad de la infracción y los esfuerzos realizados para remediar cualquier incumplimiento. Sin embargo, es crucial que estas sanciones se apliquen de manera justa y consistente, y que se revisen y ajusten regularmente para garantizar su efectividad.

Resolución Ministerial N° 107-2015-TR

La presente resolución aprueba una Norma Técnica cuyo objeto es disponer normas adicionales para reglamentar la aplicación de la cuota laboral en el ámbito privado, de igual manera gestionar las prestaciones del servicio público de empleo y los procesos de supervisión y sanción orientados a asegurar el cumplimiento de dicha cuota, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

En el fondo, estas normas buscan no solo hacer cumplir la ley, sino también fomentar una cultura de inclusión y reconocimiento de la capacidad de los ciudadanos con discapacidad para contribuir significativamente al entorno laboral y al crecimiento económico del país; sin embargo, será vital el seguimiento y evaluación constante de su aplicación y efectividad, ya que solo a través de la retroalimentación y la mejora continua se podrá garantizar que estas políticas realmente sirven a la comunidad ciudadana con discapacidad y a la sociedad.

Sanciones y multas por incumplimiento de la cuota de empleo

De acuerdo a lo previsto por el inciso 3 del artículo 49 de la Ley N° 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad), las violaciones a la ley o a su normativa derivarán en la aplicación de las sanciones administrativas a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para las De instituciones públicas, Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) y de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) para el sector privado. En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo realiza desde 2015 iniciativas educativas y preventivas con el objetivo de que los empresarios privados adquieran informaciones acerca de las leyes vigentes para dar efectividad a la cuota de empleo. Así, podrán instruirse respecto a las convocatorias y acceso a perfiles; de esta manera. También, se les ayuda a cumplir con la normativa y evitar multas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

En el contexto de nuestro país, la idea de esta sanción es garantizar que la norma se cumpla de manera efectiva y se vea reflejado el beneficio de esta en los beneficiados; sin embargo, un factor importante a la hora de ver resultados es la fiscalización.

a) En el sector privado

Respecto al periodo que se inicia en 2015 y siguientes, la Resolución N.º 107-2015-TR contempla la obligatoriedad del acatamiento de la cuota con sanciones para los empresarios privados. Los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL pueden imponer sanciones que van de 12 a 15 UIT si comprueban que las compañías han infringido la cuota de empleo para personas con discapacidad, ya que se trata de una falta de carácter grave. En ese contexto, si bien existe la ley e incluso una penalización en caso de incumplimiento, dependerá el cumplimiento efectivo estará

muy influida por la disposición de las empresas, de la fiscalización, en este caso, a cargo de la SUNAFIL, así como que haya candidatos preparados y calificados para el puesto laboral ofrecido.

b) En el sector público

De acuerdo con el reglamento de la Ley N° 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad), el no acogerse a la cuota de trabajo para personas con discapacidad es considerado una falta muy severa, por la cual se pueden imponer sanciones de entre 12 UIT y 15 UIT (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Teniendo en cuenta la existencia de una sanción en caso de incumplimiento, se deduce que es natural que las instituciones gubernamentales se informen al respecto e incluso vigilen el cumplimiento de esta, ya que una de las funciones que deben cumplir es asegurar el desarrollo de su comunidad.

2.2.1.6 Conservación del empleo

El empleo sin duda es una preocupación constante del Estado, al ser quien se encarga de promover y generar puestos laborales. Por otro lado, también es una preocupación constante y de día a día, en un escenario en el que los puestos de empleo se reducen; el contraste de ello es el escenario de informalidad laboral.

De manera que, contar con un empleo resulta importante para la realización personal de un trabajador, más aún cuando se trata de los trabajadores que adolecen de alguna discapacidad.

Para quienes se ha previsto una cuota de empleo, a fin de acceder en condiciones

de igualdad, se ha previsto el artículo 45 de la Ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), que habilita a elegir un trabajo de su elección y en igualdad de oportunidades, condiciones justas y remuneración equitativa.

Este artículo se ve complementado por lo previsto en el inciso 1 y 2 del artículo 50 del mismo texto normativo, al regular el derecho a ajustes razonables en los procesos de selección de trabajadores y del lugar de trabajo; y que estos ajustes comprende la adaptación de herramientas de trabajo, maquinarias y entorno laboral, extendiéndose a las ayudas técnicas y servicios de apoyo.

Un trabajador con discapacidad cuanta con derecho a que se realicen ajustes razonables en su centro de trabajo, según el inciso 1 del artículo 50; ajustes que van, desde la adaptación y posiciones que ocupan en el centro laboral, técnicas herramientas que emplean, la organización horarios y acceso a las instalaciones.

La accesibilidad es un medio (o un instrumento) que facilita a los seres humanos ejercer su ciudadanía. Si no hay accesibilidad, no es posible que las personas hagan uso pleno de sus derechos como al trabajo, la salud, la educación, recreación, a la información.

La accesibilidad en el ámbito laboral permite a los trabajadores con discapacidad realizar de forma adecuada el desarrollo de sus funciones; y, para el ello, el Estado, a través del Ministerio del Trabajo cuenta con una guía para dar seguimiento a la colocación de trabajadores con discapacidad, elaborado teniendo en cuenta pautas de accesibilidad en los centros laborales,

También, se cuenta con una Guía metodológica: Proceso de capacitación laboral adaptados a personas con discapacidad (proporciona estrategias para realizar ajustes

razonables y modificaciones en los programas de capacitación laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo); Instrumento para la transversalización de la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del MTPE; Guía breve de pautas de accesibilidad universal en entornos virtuales; entre otros.

Como se advierte, se cuenta con diferentes manuales y guías con las que se permite y se garantiza la conservación del empleo de los trabajadores con discapacidad; se suma a ello, programas de rehabilitación profesional a cargo de EsSalud. Por su parte, el Ministerio de Salud, promueve la reinserción laboral, a fin de garantizar el derecho a conservar el puesto de trabajo.

Como advertimos, los ajustes razonables, se orientan a brindar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores con discapacidad; esto incluye el diseño adecuado de infraestructura y condiciones mobiliarias acondicionadas a los trabajadores con discapacidad.

Habiendo descrito el contenido de la ley 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), que regular diferentes aspectos vinculados al ámbito laboral del trabajador con discapacidad; corresponde referirnos a aquellos aspectos que inciden en que una ley, como la que es materia de estudio, se vea afectada y sea considerada como ineficaz.

2.2.1.7 Ineficacia de la Ley 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”

La ineficacia, según lo previsto por la RAE, es entendida como “Cualidad de ineficaz” (Real Academia Española , 2023); y tiene como sinónimos “falta de eficacia y

actividad, inutilidad, inoperancia, ineptitud, incapacidad, inacción, nulidad” (Real Academia Española , 2023). En este contexto, la ineficacia resultar ser aquella situación opuesta a la eficacia “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (Real Academia Española , 2023), realizada la precisión conceptual de la ineficacia, hemos de referirnos a la ineficacia de una ley y, para ello nos remitimos a lo expresado por, quien en principio nos detalla que se entiende por la eficacia de una norma:

La eficacia de una norma, según Kelsen, se concreta en una doble y disyunta condición: una norma es eficaz si, y sólo si, dada las condiciones de aplicación de la misma, o bien es acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico o bien los órganos jurídicos aplican las sanciones que es parte de dicha norma. (Hans, 1986, p. 25)

En sentido opuesto, “una norma es ineficaz si, y sólo si, dadas las condiciones de aplicación de la misma esta no es acatada y tampoco es aplicada la sanción prescrita” (Calvo, 2007, p. 174)”.

En este sentido, la ineficacia de una ley se presenta cuando “no es acatada, y tampoco genera dicho incumplimiento la aplicación de una sanción por parte de órganos jurídicos. La concurrencia de cualquiera de estos dos elementos de forma individual no permitiría considerar a la norma como ineficaz” (Calvo, 2007, p. 174)”.

Del Texto citado, se deduce que una ley es ineficaz cuando esta no es acatada, actitud que puede ser realizada por una un ciudadano o por alguna autoridad pública; de manera que la inobservancia de una ley se puede dar por autoridades públicas de diferentes entidades del Estado,

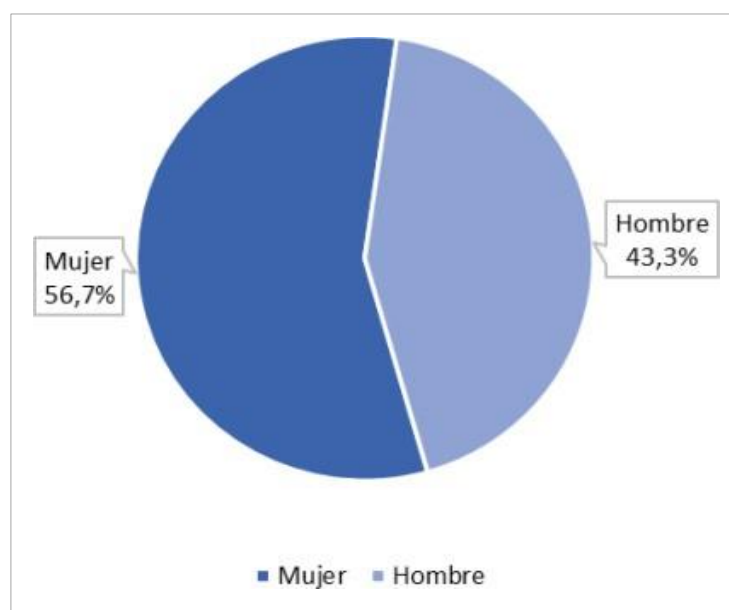
Dentro del ámbito de estudio de la presente investigación, esto es la Ley N°

29973 (Ley de la Persona con Discapacidad), se advierte que la inobservancia de esta norma trae consecuencias sumamente delicadas para este sector de la población,

En Perú, del total de la población de personas con discapacidad, el 56,72% (1,8 millones) son mujeres y el 43,28% (1,4 millones) son hombres. Con respecto a los datos, se infiere que las mujeres son más afectadas por la discapacidad que los hombres. Esto se debe a que las mujeres presentan una mayor probabilidad a sufrir una discapacidad dada la influencia de factores tanto biológicos como sociales a tener una mayor vulnerabilidad a desarrollar una discapacidad.

Figura 1

Población con discapacidad en el país según sexo



Fuente. INEI (2018c) Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda - Sistema de consulta de base de datos (REDATAM).

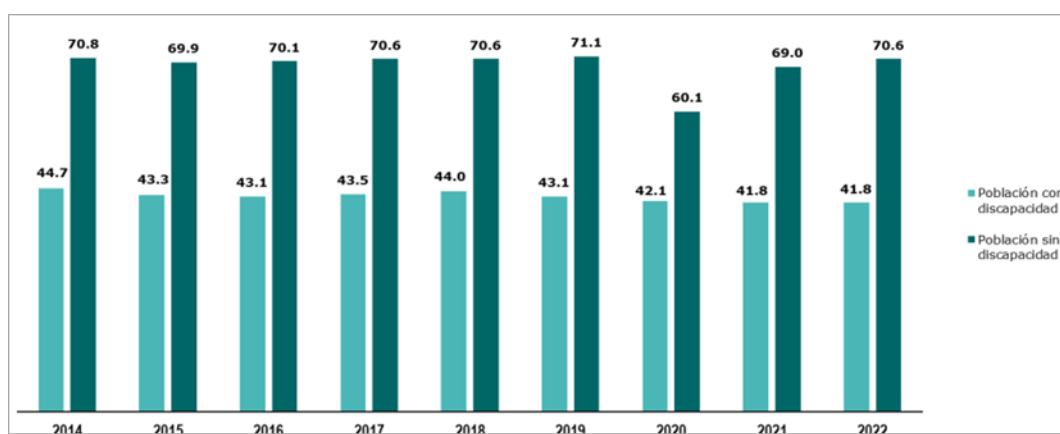
La **Ley 29973**, que se orienta a garantizar el derecho a trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, realizando ajustes razonables, oportunos; sin embargo, si el Estado y/o las empresas privadas no observa y cumple lo previsto por la ley en mención,

las mujeres con alguna discapacidad será el sector más afectado; incidiendo ello incluso en afectación contra la mujer, al ser ellas un porcentaje mayoritario de las personas que adolecen de alguna discapacidad.

Por otro lado, , según datos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023), en el año 2022, el 41,8% de las personas que adolecen de discapacidad se encuentran en edad de trabajar, lo cual contrasta con la población sin discapacidad cuya población ocupada es de un 70,6%, evidenciando las brechas para acceder a un empleo, ya que menos de la mitad de las personas con discapacidad trabajan, si las comparamos o contrastamos con las personas sin discapacidad ; esta diferencia permite evidenciar barreras y desafíos que afrontan las personas con discapacidad para acceder al empleo, lo cual puede estar influenciado por factores como: i) La discriminación; ii) La falta de accesibilidad en el entorno laboral, y iii) La insuficiencia de políticas inclusivas. Al respecto, contar personas con discapacidad ocupadas resulta fundamental para garantizar la inclusión y la equidad, la promoción de oportunidades mayormente accesibles, una mayor participación en la sociedad y el desarrollo de habilidades, por lo que, resulta prioritario atender las brechas existentes.

Figura 2

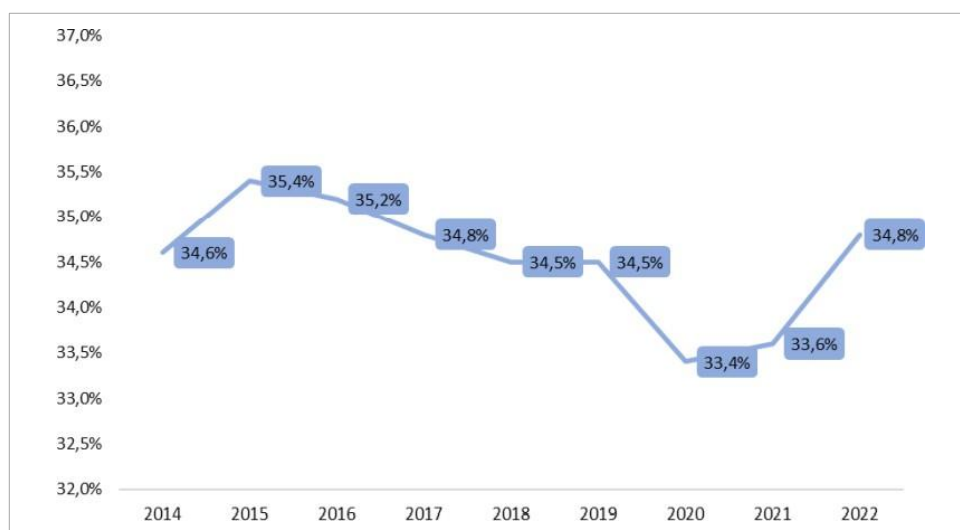
Población con y sin discapacidad en edad de trabajar



Fuente: INEI-ENAH O (2014-2022)

En relación con el porcentaje de personas con discapacidad que no recibió atención médica; para el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2023) se tiene que, los motivos por los que no se acude a un establecimiento de salud, la ENAH O que un 7,2 por ciento de personas con discapacidad no acudieron a ser atendidas en centros de salud, debido a limitaciones económicas, un 21,5 por ciento, recurrió a medicamentos o remedios caseros. Se infiere que, un porcentaje notable de las personas con discapacidad en el país no recibió atención en un establecimiento de salud debido a limitaciones económicas, de igual forma, una proporción significativa optó por seguir recomendaciones de conocidos o usar remedios caseros en lugar de acudir a un centro de salud formal para tratar sus problemas de salud.

Estos hallazgos destacan la necesidad urgente de mejorar el acceso equitativo a servicios de salud para las personas con discapacidad, asegurando que puedan recibir atención médica oportuna y adecuada sin enfrentar barreras financieras o resortes a métodos de tratamiento no adecuados. Las políticas y programas deben enfocarse en eliminar estas barreras, promoviendo la accesibilidad física y económica de los establecimientos de salud, así como fortaleciendo la educación y concienciación sobre prácticas de salud seguras y adecuadas para esta población vulnerable.

Figura 3*Población con discapacidad que no recibió atención médica*

2.2.1.8 Índices de eficacia para una correcta aplicación de la Ley N° 29973

Advertido el tratamiento doctrinario de la ineficacia de una norma, evidenciada las consecuencias de la inobservancia e ineficacia de la Ley N° 29973, nos remitiremos a precisar aquellos índices de eficacia para la aplicación de la Ley 29973.

Según el Congreso de la República (2012), para aplicar correctamente la Ley 29973 los índices de eficacia que se deben considerar son:

- El respeto a la dignidad de una persona.
- No discriminación de las personas
- Inclusión de la persona en la sociedad
- La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad (Ley 29973, 2012).

- Aceptación de las personas y sus diferencias.
- Igualdad y accesibilidad de oportunidades
- Igualdad entre varón y mujer
- Respeto por la niños y niñas
- Interculturalidad.

Estos índices garantizan que la ley N° 29973 sea aplicada de manera adecuada y efectiva, de esta manera se promueve la inclusión de las personas con discapacidad y de la promoción de igualdad.

Los índices de eficacia de la aplicación de la Ley 29973, precisados por el Congreso de la República, resultan de relevantes, en tanto su observancia permite la presenciade situaciones jurídicas positivas de la ley en mención.

Una de estas situaciones jurídicas que permiten advertir la observancia de estos índices, es la cuota de empleo; que, de acuerdo con el ámbito de investigación, esto es la Municipalidad Provincial del Cusco (ítem 2.2.3.), se ha advertido que dicha cuota se viene cumpliendo, como se ha detallado en el capítulo referido a los resultados, específicamente al referimos al expediente de procedimiento administrativo sancionador N° 151-2024.

Así, el cumplimiento de la cuota de empleo, comprender los siguientes índices de eficiencia de la Ley 29973: El respeto a la dignidad de una persona. i) No discriminación de las personas; ii) Inclusión de la persona en la sociedad; iii) La participación y la inclusión plenas y efectivas en la sociedad de la persona con discapacidad; iv) Aceptación de las personas y sus diferencias; v) Igualdad y accesibilidad de

oportunidades; vi) Igualdad entre varón y mujer; viii) Respeto por la niños y niñas y; viii) Interculturalidad.

El respeto de la dignidad, es un índice de trascendental importancia, en tanto se encuentra asociado a la consideración del ser humano en su esencia, además de ser un principio rector en nuestra Constitución Política.

Representando un criterio importante de eficacia de la Ley antes mencionada, en atención a que, se ha advertido dos escenarios en los que se puede evidenciar la eficacia de la ley materia de estudios, esto es, en la etapa de postulación y selección del candidato a trabajador y luego, un segundo escenario, al ser ya trabajador.

En el primer escenario, de acuerdo con lo desarrollado en el ítem 2.2.1.4, se garantiza cierta cantidad de vacantes o cuota de empleo, el empleando cierta metodología, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista, así como bonificaciones Y es aquí donde toma presencia los índices de eficacia antes mencionados.

En relación al segundo escenario, este centra su atención en la accesibilidad laboral vinculada con la conservación del trabajo; aspecto que es materia de análisis en nuestra unidad de estudio, esto es en la Municipalidad Provincial del Cusco (ítem 2.2.3) y en el capítulo de los resultados, don se observa que están pendientes ajuste razonables de infraestructura en pro del trabajador con discapacidad; aspecto que representa un criterio de ineficacia de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco.

2.2.2 *Trabajadores con discapacidad*

A continuación, nos referiremos a nuestra segunda categoría de estudio, en la que se describe el Derecho al trabajo que es además el que cobertura y protege al trabajador con discapacidad.

2.2.2.1 Derecho al trabajo y el trabajador con discapacidad

Para Velaña (2019), “el trabajo es un derecho reconocido a nivel nacional como internacional el mismo que es fuente de realización personal y base de la economía para garantizar una vida digna en sociedad, para lograr mejorar su calidad de supervivencia” (p. 20).

El derecho al trabajo es entendido como deber y un derecho, es un deber en atención a que la persona requiere cubrir necesidades y obligación, y para tal efecto tiene el deber de trabajar, lo cual, le permite acceder a un salario o remuneración. Es entendido como un derecho, en tanto cualquier persona puede acceder a un puesto de trabajo, lo cual es promovido por el Estado.

El Estado, diseña políticas de estado y configura un sistema legislativo que brinde tutela sustantiva y procesal de los derechos de los trabajadores; cuyo análisis y estudio se encuentra a cargo de Derecho Laboral o Derecho del trabajo.

El Derecho del Trabajo para Montoya (2019) es aquella:

Disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral: el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; el empleador, quien se

beneficia de las tareas realizadas por el trabajador. Este desequilibrio siempre ha conducido a que, la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador. (p. 2)

El derecho del trabajo tiene como uno de sus principales objetivos, el estudio de la relación laboral entre empleador y trabajador, quienes se vinculan mediante un contrato de trabajo o relación laboral; en la que el empleador requiere de los servicios del trabajador a cambio de una contraprestación económica.

El derecho al trabajo está vinculado con aquella facultad del trabajador, que motiva a que éste siga su vocación para dedicarse a algún oficio o actividad de su libre elección, ello, conlleva a aceptar un trabajo con la libertad para poder cambiar de empleo según su consideración.

La libertad de trabajo a la que nos referimos se encuentra regulada en el inciso 15 del artículo 2 de la Constitución Política, es conceptualizada como un atributo, que permite elegir voluntariamente una actividad, ocupación o profesión, según las preferencias, rendimiento económico y satisfacción personal. Ello está vinculado con la autodeterminación con observancia del ordenamiento jurídico. (Exp. 008-2003-AI/TC, 2003)

El acceso al trabajo tiene presente la regla de la igualdad de oportunidades para acceder al empleo; esta igualdad comprende la igualdad ante la ley y la igualdad de trato, cuya aplicación también se presenta en el ámbito laboral, al no generar ninguna diferenciación no razonada. Así, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado

declarando,

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. La igualdad de oportunidades -en estricto, igualdad de trato- obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria (Exp. 008-2005-PI/TC, 2005).

Resulta oportuno tener en consideración lo relativo a la igualdad de oportunidades en relación con el acceso a actividades laborales, de acuerdo las políticas públicas a cargo del ejecutivo y el ordenamiento jurídico a cargo del poder legislativo.

La igualdad de ante la ley, trasciende también a la igualdad de trato, por el que un trabajador que adolezca de alguna discapacidad merece igualdad de trato frente a los demás trabajadores; entendiéndose esta como igualdad de trato en sus derechos y el respeto de su dignidad.

Es importante precisar la diferencia que existe entre igualdad de trato, que comprende el respeto de los derechos de una persona, y el trato diferencias, entendido como el trato que se brinda a la persona atendiendo a sus circunstancias particulares, que por tales circunstancias merece mayor atención por parte del Estado y de la sociedad.

2.2.2.2 Trabajador con discapacidad

Un trabajador con discapacidad es aquella persona que cuenta con una actividad laboral y, que tiene alguna deficiencia física, mental o sensorial que limita su capacidad de realizar actividades de manera normal.

Se ha considerado que la discapacidad no está en la persona, sino que, está en factores externos; que inciden positiva o negativamente en la persona; por ejemplo, si una persona tiene deficiencia visual como ceguera, la persona tiene discapacidad visual. En ese sentido, la Guía para identificar a un participante con algún tipo de deficiencia utilizará el término “Participante con Discapacidad”

A nivel normativo, el artículo 2 de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad a previsto que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más dificultades físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente.

El texto normativo antes citado, tiene concordancia con el artículo 45 de la ley antes mencionada, en el cual, enfatiza el derecho a trabajar de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás personas; siendo así, se ha de proteger la vocación laboral para elegir un trabajo y/o tener la libertad de aceptar o no un trabajo.

2.2.2.3 Tipos de deficiencias que afrontan los trabajadores con discapacidad

Laboralmente hablando, un trabajador con discapacidad en el desarrollo de su actividad laboral, afrontan factores corporales y factores socio ambientales; en el primer caso, nos encontramos frente a las deficiencias que dan origen a su discapacidad; aspecto que ha sido detallado en la Ley 29973 (Ley General de Persona con Discapacidad) que identifica cuatro tipos de deficiencias que originan discapacidad, como son:

a) Deficiencia sensorial - visual:

Las personas con deficiencia visual tienen gran capacidad y memoria para asimilar la información que reciben. Para ayudarles, es esencial brindarles la mayor cantidad de información y relatos descriptivos del entorno, de las características de las personas y verbalizar las acciones que se realizan para el desarrollo de la tarea asignada. Es importante, además, proveerles de información útil y apoyo permanente para el desarrollo de la tarea en la obra o actividad de intervención inmediata, especialmente cuando la tarea se ejecute en espacios físicos poco accesibles; en esas situaciones, requiere del apoyo de otro participante de la obra para salvaguardar su desplazamiento seguro y su bienestar.

b) Deficiencia sensorial – auditiva:

La principal característica de las personas con deficiencia auditiva consiste en que, el lenguaje y las posibilidades de comunicación se encuentran limitadas a raíz de una deficiencia auditiva, que puede ser total (sordera) o parcial (hipoacusia). Las personas que adquieren la deficiencia auditiva después de los cinco años pueden recordar la lengua oral, es decir, que su competencia lingüística podrá ser enriquecida a partir de la experiencia acumulada, condición que será valorada en el reconocimiento de habilidades y capacidades.

c) Deficiencia física:

La deficiencia física está relacionada con el cuerpo, miembros superiores o inferiores, órganos en general, personas con talla pequeña (enanismo). En ese sentido, el participante con discapacidad física a menudo tiene su movilidad reducida (Silla de ruedas, muletas, bastones, andadores, equipos ortopédicos, etc.), por lo que es fundamental considerar los aspectos mínimos de accesibilidad física en el ámbito de la

obra o actividad de intervención inmediata para la asignación de tareas y de ser necesario asignarle un apoyo (guía) para el desarrollo de la tarea asignada.

d) Deficiencia intelectual:

La deficiencia intelectual frecuentemente implica limitaciones en el desarrollo mental incompleto o detenido en el área del desarrollo cognitivo y la comprensión, que pueden ser de diferentes grados o niveles dependiendo de las condiciones del entorno, así como del trato y la interacción con las otras personas. En ese sentido, el participante con discapacidad intelectual evidencia ciertas limitaciones en el funcionamiento intelectual y su conducta adaptativa.

e) Deficiencia mental:

El participante con discapacidad mental presentará cambios en sus emociones o en su comportamiento, ya que una de las principales características para este tipo de deficiencia es el cambio radical de la personalidad, las costumbres y/o los hábitos. Por ejemplo, puede presentar momentos de mucha comunicación y otros de silencios profundos durante la ejecución de la tarea, espacios que deben ser respetados por los demás participantes y por el equipo técnico responsable de la obra o actividad a fin de no generar situaciones de conflicto o cambio de conducta que perjudique el desarrollo de la tarea.

2.2.2.4 Problemas de las personas con discapacidad en Perú

Considerando los datos del Censo al año 2017, en todo el país viven 3 209 261 personas con discapacidad, que representa el 10,3 % del total de la población. Esto

significa que una de cada diez personas en el Perú tiene alguna limitación física o mental.

Las personas experimentan problemas visuales en el 48,3% de los casos, problemas de movilidad en el 15,1% de los casos, y dos o más deficiencias afectan al 18,5% de las personas. Los hombres representan el 43,3% de la población total, mientras que las mujeres suponen el 56,7%. También, hay un 14,3% de personas menores de 18 años y un 40,1% de personas mayores. Parte significativa de la población con discapacidad, se enfrenta a diario a muchas formas de exclusión y discriminación, como la falta de oportunidades de empleo, obstáculos en la educación, problemas de accesibilidad en el transporte, precariedad y pobreza. Allí donde hay igualdad, libertad y justicia, no caben la compasión y el aislamiento. Hay que erradicar los prejuicios y los enfoques altruistas, omisivos y médicos que van en contra de los derechos humanos.

Durante el 2019, el Ministerio de Justicia realizó una encuesta que registró que uno de cada tres peruanos con discapacidad ha sido víctima de discriminación, siendo la mayoría de los incidentes en lugares públicos como la calle (28%), hospitales públicos o consultorios médicos (16%), y sus lugares de trabajo (15%) y privados (14%), respectivamente. En ese contexto, las personas de este segmento son la cuarta categoría más discriminada (Defensoría del Pueblo, 2021).

Estas estadísticas reflejan un panorama muy complejo que afrontan aquellas personas con discapacidad; además, el hecho de que las mujeres representen más del 50% y de que haya un número significativo de menores y personas mayores pone de manifiesto la importancia de considerar factores como el género y la edad a la hora de abordar la inclusión y los derechos de personas en situación de discapacidad. De forma similar, los resultados de la encuesta evidencian que la discriminación está presente en

los lugares públicos y en los centros de trabajo, constituyen una evidente vulneración de los derechos humanos y un importante obstáculo para la integración y la igualdad de oportunidades. En este contexto, la lucha contra la exclusión y la discriminación requiere un enfoque en todas las dimensiones de la vida, lo que incluye el empleo, la educación, la familia, acceso a oportunidades, entre otros.

En este sentido, el Estado se ha propuesto garantizar que los ciudadanos puedan realizar todo su potencial en un entorno solidario, inclusivo e igualitario. Para la interpretación de sus derechos, se recurre a principios recogidos en instrumentos internacionales, a los que se ha adherido el Perú (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2023, p. 2).

Estos instrumentos internacionales, han inspirado el marco normativo nacional, permitiendo crear condiciones para este grupo de población que les permitan disfrutar en plenitud de sus derechos en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos; al proporcionar un entorno inclusivo, se fomenta su participación activa y su pleno desarrollo, promoviendo así una sociedad más justa y equitativa. Siendo así, resulta esencial que la normativa respalde los principios que aseguren la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Esto permitirá avanzar hacia una sociedad más inclusiva, donde se reconozca y valore la diversidad de capacidades de cada individuo.

2.2.2.5 Problemas de acceso e inserción laboral de personas con discapacidad en Perú

La realidad social, nos muestra las dificultades que atraviesa una persona que adolece de alguna discapacidad, los que han sido advertidos por Alcover de la Hera Y

Pérez (2011); quienes detallan los siguientes problemas:

El nivel educativo, vinculado con la cualificación profesional que resulta deficiente y/o que no se adapta a las necesidades o demandas del mercado o sector productivo, que muchas veces resulta demandante de ciertas cualidades profesionales.

Faltade motivación; que se ve reflejado en las personas que adolecen de alguna discapacidad, que les genera dificultad para la mejoría de su situación y formación profesional o desarrollo de habilidades; que le sumaría para su desempeño en el ámbito laboral.

Actitud inicial negativa del empleador, en tanto se advierte una idea pre concebida en el área de recursos humanos, en relación a las condiciones o capacidades de las personas que adolecen de alguna discapacidad asociadas a la actitud para el aprendizaje; por otro lado, la implementación o adaptación de espacios laborales.

Dificultades de acceso a fuentes de financiamiento, cuando se trata de crear su propia fuente de trabajo, incidiendo en su intención de emprendimiento.

Dificultades en la movilidad o accesibilidad, a transporte, centros laborales e integración laboral.

Los problemas de acceso e inserción laboral de personas con discapacidad, pueden resumirse en los siguiente:

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 209).
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad

y de sus entornos familiares, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades de búsqueda de empleo (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 209).

- Actitud inicial negativa de un sector de los empleadores, específicamente de recursos humanos, que revela un perjuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc.) (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 209).
- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, lo que limita su capacidad emprendedora (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 209).
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 209).

Aun cuando el marco normativo garantiza y promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad, la realidad resulta algo más compleja, como se puede advertir de los datos estadísticos citados en el ítem anterior.

Algunos datos señalan que, los niveles de empleo de personas con discapacidad están disminuyendo en los últimos años. En el caso de las discapacidades de origen psiquiátrico, las tasas de desempleo suelen alcanzar el 90%, y, también, son muy elevadas cuando se trata de personas que presentan discapacidades severas, lo que

aún se agrava más cuando estas también son de naturaleza mental (Alcover de la Hera & Pérez, 2011, p. 206).

Del texto citado, se puede advertir la fuerza de trabajo de las personas con discapacidad en el país, depende de varios factores, lo que hace difícil la situación de estas personas, quienes cuentan con menores salarios y enfrentan barreras para trabajar:

Siete de cada diez personas con discapacidad ni trabajan ni buscan empleo. Además, padecen largos periodos de desempleo que conducen a muchas de ellas bien a la inactividad bien a aceptar trabajos en la economía informal. Y sus ganancias son inferiores a las de otros trabajadores, circunstancia que repercute directamente en su poder adquisitivo y su nivel de vida. (ONU, 2022)

En nuestro país, se advierte una tasa de desempleo alarmante respecto de las personas con discapacidad en el mercado laboral, así ha sido precisado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remitiéndose a lo señalado por la OIT, pues un 80% de las personas con discapacidad cuentan con edad de trabajar y aun cuando la Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo del año 2019 estableció la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo a las personas con discapacidad, el mismo organismo expresa que con frecuencia el acceso a un trabajo decente les ha sido negado. (Resolución Ministerial N° 00016-2024-TR, 2024)

En atención a tales circunstancias, descansa en el Estado, independientemente de cualquier diferencia corporal, psicológica o de otra índole, garantizar a las personas con discapacidad la protección de su dignidad y ejercicio de derechos.

2.2.2.6 Protección de personas con discapacidad frente a la problemática vinculada con la inserción laboral

La protección de personas con discapacidad, en el ámbito vinculado a la inserción laboral, debe realizarse teniendo en consideración el derecho a la igualdad, entendida esta en sus dos categorías:

Igualdad formal: Se fundamenta en la noción de que todo el mundo merece un trato justo en condiciones comparables. Sin embargo, probablemente sea inadecuado igualar la situación de los ciudadanos con discapacidad en el entorno laboral, ya que este enfoque no tiene en cuenta las cualidades especiales que exigen un trato especial para las personas que presentan alguna discapacidad (Balada, 2017).

Igualdad de oportunidades: Reconoce la existencia de distinciones personales y de colectividad, tiene presentes los inconvenientes que estas acarrearán. Entiende que, para compensar sus carencias, necesitan cuidados específicos (Balada, 2017).

Estas dos formas de igualdad no son mutuamente excluyentes, sino complementarias. Para lograr una verdadera inclusión, es fundamental aplicar una perspectiva de igualdad de oportunidades que reconozca y dé respuesta a las necesidades individuales y colectivas. Al mismo tiempo, es crucial mantener el principio de igualdad formal, garantizando que se trate a todas las personas de forma justa y sin discriminación.

Es por ello, considerando que es inadecuado igualar las situaciones de las personas con discapacidad (igualdad formal) al existir distinciones de cierta colectividad, así como de los inconvenientes que atraviesan, el Estado a previsto en la Ley 29973 una

cuota de empleo que comprende un porcentaje del total de trabajadores en planilla

Complementariamente, el Estado brinda **protección social** a los trabajadores con discapacidad; garantizando un nivel adecuado y el goce de una protección social; para ello, establece mecanismos como las pensiones, por el que las personas con discapacidad, mayores de edad, que reciben una pensión de orfandad (hijo de pensionista fallecido) se encuentran facultadas para trabajar sin que ello comprenda doble percepción de ingresos.

Según el Decreto Supremo 004-2015-MIMP Programa de entrega de pensiones no contributivas a personas con discapacidad severa en situación de pobreza.

Para el acceso a esta pensión, es necesario:

- Situación de pobreza, bajo criterios del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) (Ley 29973, 2012)
- Que no tenga ingreso o pensión del ámbito público o privado (Ley 29973, 2012).
- Certificado de discapacidad severa emitido por EsSalud y registrado por el CONADIS. (Ley 29973, 2012).

Pueden acceder a pensión de jubilación o anticipada sin descuento, siempre que cumpla los principales requisitos: i) Tener mínimo 5 años; ii) 20 años de aportación; iii)

Adicionalmente, se les concede ciertos beneficios en diferentes programas sociales, tanto de, salud, alimentación, vestido y vivienda. También, se les brinda compensación en la importación de vehículos y tecnología especial de apoyo en el pago de derechos arancelarios.

Debido a las emergencias sanitaria originada por el brote del COVID-19, se emitió el Decreto Legislativo N° 1468, el cual, entre otros, insertó el artículo 62-A a la

Ley 29973, con la finalidad de permitir el acceso a la prestación de servicios básicos.

Por otro lado, se tiene al Consejo Nacional para la Integración de Personas con Discapacidad – CONADIS- concede beneficios a favor de este sector de la población, otorgando pensión no contributiva cuando se encuentran en condición de pobreza, “el cobro se realiza en agencias y agentes del Banco de la Nación” (Rodríguez, 2020).

; así también, se les brinda un carnet de identificación de su condición de discapacidad; que otorga ciertos benéficos como: i) Jubilación anticipada o adelantada; ii) Tarifa preferencial en espectáculos públicos y privados; iii) Pasajes gratuitos en transporte público a personas que cuenten con carnet amarilla.

A manera de conclusión, hemos de advertir que el acceso al trabajo en condiciones justas por parte de las personas con discapacidad representa una problemática social, que amerita mayores políticas públicas orientadas a la protección de su dignidad, así como a brindarles mayores de oportunidades de empleo.

Ciertamente, se cuenta con un marco normativo orientado a su protección y al reconocimiento de beneficios sociales en igualdad de condiciones frente a otros trabajadores, que tiene como fundamento la aplicación de principios laborales, tales como: i) Principio de primacía de la realidad; ii) indubio pro operario; iii) igualdad de trato y no discriminación; iv) irrenunciabilidad de derechos; v) legalidad; vi) inmediatez; vii) razonabilidad y proporcionalidad; continuidad.

Al amparo de los principios laborales antes mencionados, se han establecido ciertos beneficios laborales como son: 1) Bonificación en concursos públicos de mérito y; 2) Cuota de empleo en entidades públicas o privadas.

2.2.3 Ley sobre protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del Cusco

Bajo el principio de generalidad de la Ley, una Ley es de obligatorio cumplimiento para todas las personas y debe ser aplicada por las autoridades a la entrada en su vigencia, esto es después del día siguiente de su publicación.

En tal contexto, la Ley General de la Persona con Discapacidad, a la que denominaremos ley sobre protección laboral de trabajadores con discapacidad, debido a que, en su contenido, específicamente en el capítulo VI, regula lo referido al trabajo y empleo de los trabajadores con discapacidad; que resulta aplicables en entidades públicas y empresas privadas.

Como se precisa en el artículo 45 de la Ley 29973, texto normativo que es de obligatorio cumplimiento para todas las municipalidades, entra las que se encuentra la Municipalidad Provincial de Cusco, que representa nuestro ámbito territorial de estudio.

2.2.3.1 Municipalidad Provincial del Cusco

Es una entidad gubernamental que tiene como autoridad representativa en el año 2024 (representante legal) al alcalde Luis Beltran Pantoja, y cuenta con un Consejo Provincial integrado por el alcalde y 14 regidores.

2.2.3.2 Ubicación geográfica

La Municipalidad Provincial de Cusco tiene competencia, como su propio

nombre lo precisa, en la provincia de Cusco, teniendo como su domicilio la Plaza Cusipata, también conocida como Plaza Regocijo.

2.2.3.3 Organización institucional de la Municipalidad Provincial del Cusco

Parte de la estructura del Estado, viene a ser el Poder Ejecutivo, encargado de la administración y gestión política; para ello se organiza de manera descentralizada, a través de los gobiernos regionales y de las municipalidades; estas últimas pueden ser provinciales y distritales.

Como toda entidad gubernamental, la Municipalidad Provincial de Cusco, cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones denominado “ROF”, que permite organizar las funciones del personal que labora en dicha entidad.

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Provincial del Cusco constituye un instrumento de gestión importante para el logro de objetivos, una herramienta fundamental y básica de gestión institucional, que establece las funciones y facultades para cada uno de los órganos estructurados hasta el tercer nivel organizacional (ROF, 2013).

2.2.3.4 Trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 29973, esta municipalidad cuenta con trabajadores que adolecen de alguna discapacidad; su acceso se encuentra a cargo de la Oficina de Recursos Humanos

Para este aspecto, resulta oportuno precisar que el artículo 60 del ROF regula la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Cusco, encargada de conducir el proceso de selección, evaluación y contratación de personal de trabajo.

En el artículo 61, prevé entre sus funciones “1. Cumplir y hacer cumplir las leyes, normas y demás disposiciones del sistema Nacional de Recursos Humanos” “6. Hacer cumplir las disposiciones legales sobre los deberes, derechos y beneficios del personal”, esto hace de que deba tener en cuenta la cuota de empleo.

2.2.3.5 Eficacia de la Ley 29973 Ley de Personas con Discapacidad, en la Municipalidad Provincial del Cusco

Como se ha venido describiendo en el contenido del presente estudio, la eficacia de una ley se advierte de la evaluación de diferentes índices; para el caso de la eficacia de la Ley 29973 se pueden advertir los siguientes índices: La discriminación de las personas, inclusión de la persona, la participación y la inclusión, la aceptación de las personas y sus diferencias; la igualdad y accesibilidad de oportunidades, igualdad entre varón y mujer y, la interculturalidad.

En la Municipalidad Provincial de Cusco, el nivel de eficiencia de la Ley 29973, es parcial, puesto que, si bien se cumple con la cuota de empleo para personas con discapacidad, se han advertido otras deficiencias de orden estructural que inciden en el desarrollo de funciones de los trabajadores con discapacidad.

Estas deficiencias estructurales reflejan la forma de inclusión de las personas que adolecen de alguna discapacidad, así como la participación e inclusión en el centro de trabajo; nótese que, con esto se puede promover la igualdad y accesibilidad de

oportunidades para la ciudadanía cusqueña, específicamente las que adolecen de alguna discapacidad.

Lo mencionado, se advierte de las entrevistas realizadas a funcionarios y servidores públicos con discapacidad, en contraste con lo previsto en resoluciones emitidas por CONADIS, con lo que se advierte que el nivel de eficacia de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) es parcial.

Lo que además, se ve complementado con la información obtenida del estudio de casos; de donde se advierte aquellas situaciones que pasan los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cusco que adolecen de alguna discapacidad.

A continuación, podemos advertir que, para el año 2024, se han registrado los siguientes casos, vinculados a la situación de los trabajadores discapacitados de la Municipalidad Provincial del Cusco:

Tabla 2
Casos analizados en Municipalidad Provincial del Cusco

Expediente			Infracción					
SDF000202 10001280	CONADIS	CONADIS	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO	ADMINISTRATIVA	PAS	CONADIS	CUSCO	02.03.2022
EXP. 100-2024- CONADIS- SDF-VMB	CONADIS	CONADIS	MPC	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR		CUSCO	CUSCO	20/6/2024
EXP. 87- 2024/CONADIS	CONADIS	CONADIS	MPC/LOCAL SEDA CUSCO	ADMINISTRATIVO	INFRACCION POR LOCAL	CUSCO	CUSCO	28/06/2024
EXP. PAS N° 151-2024- CONADIS	CONADIS	CONADIS	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO	ADMINISTRATIVA	PAS	CONADIS	CUSCO	24/09.2024

Estos casos han permitido advertir la situación real de los trabajadores que

adolecían de alguna discapacidad y que trabajan en la Municipalidad Provincial de Cusco.

A manera de resumen, hemos de mencionar que en el Exp. SDF00020210001280, la infracción advertida estaba relacionada con el incumplimiento de la cuota de empleo (5% del total de trabajadores en planilla); sin embargo, el caso fue archivado por no contar con normativa adecuada que garantizase la objetividad de la fiscalización remota, al haberse realizado en tiempos de pandemia Covid -19.

En el EXP. 100-2024-CONADIS-SDF-VMB, se advirtió infracción prevista en el artículo 81.4 de la Ley 29973, referida a la contravención de normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones, específicamente las referidas a la Municipalidad Provincial del Cusco.

El expediente EXP. 87-2024/CONADIS se advirtió la infracción prevista en el artículo 81.4 de la Ley 29973, referida a la contravención de normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones, específicamente, en la Municipalidad Provincial del Cusco.

Finalmente, el EXP. PAS N 151-2024-CONADIS está referido al cumplimiento de la cuota de empleo, que, según resolución N° 142-2024-CONADIS/DFS/SDI, se evidenció el cumplimiento del % de cuota de empleo de trabajadores con discapacidad. Sin embargo, se advierte un retraso en la comunicación de la información.

2.3 Bases legales

- 1) DIRECTIVA GENERAL N°004 - 2007-MP-FN-GG atención preferente a personas con discapacidad, leyes 27408 y 286883 – Decreto Supremo N° 027-2007.PCM
- 2) Ley N° 27408, Ley General de Accesibilidad y Diseño Universal. Su objetivo es proporcionar accesibilidad y diseño universal en todo el territorio peruano de forma que todos los ciudadanos, incluidos los que sufren alguna limitación, tienen acceso a bienes y servicios en igualdad de condiciones.

Eliminando barreras físicas y sociales para personas con discapacidad. Promueve una sociedad inclusiva y equitativa, promover tanto la diversidad como el respeto de derechos.

- 3) R.M N° 171-2019-TR

Artículo 5.-

En cada proceso de selección, el empleador prevé acciones para el otorgamiento de ajustes razonables, para lo cual debe tomar en cuenta, el perfil del puesto y las tareas a desarrollar.

En cada proceso de reclutamiento, el empleador, o el que haga sus veces, realiza la difusión de las vacantes de empleo, de manera oportuna, en formatos accesibles a los postulantes con discapacidad (lectura fácil, audio, entre otros) con las tecnologías adecuadas.

El empleador debe garantizar que el postulante con discapacidad que participe en un proceso de entrevista y selección presencial, lo haga en igualdad de condiciones con los demás postulantes. Para ello, el empleador preverá la accesibilidad de espacios

físicos, así como de otros medios accesibles de acuerdo con el tipo de discapacidad

4) LEY N° 29973

Garantiza la inclusión e igualdad de oportunidad de las personas con discapacidad. Es una ley importante para proteger y fomentar su participación en la sociedad, se ayuda a crear conciencia sobre la importancia de una sociedad inclusiva y justa para todos.

5) LEY N° 28806

Ley N° 29973, también, se basa en la Ley N° 28806, en concreto la Ley General de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre, fomenta la equidad de oportunidades para todas las personas, incluyendo aquellas mujeres que presentan limitaciones o discapacidades.

La Ley N° 29973 se basa en la Ley N° 28806 para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo a las mujeres con limitaciones o discapacidades. Su objetivo es eliminar la discriminación de género y fomentar la equidad, avanzando hacia una sociedad más inclusiva y justa para todos.

2.4 Definición de términos básicos

- Protección laboral

“Es un mecanismo que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados, manteniendo el acceso a la salud, el ahorro a pensiones, su subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral”

(Ministerio de Trabajo, 2023).

- Garantía

“Las garantías constitucionales comprenden un grupo de mecanismos que establece la Constitución; por un lado, para prevenir, cesar o enmendar la violación de un derecho reconocido por ella; y por otro, para proteger a determinados principios constitucionales” (Constitución Política del Perú, 2013).

- Vínculo laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), con relación a vínculo laboral, afirma lo siguiente: “La relación de trabajo legal que relaciona a empleadores y trabajadores, se produce cuando alguien realiza un trabajo u ofrece servicios a cambio de una remuneración en determinadas circunstancias”.

- Desempeño laboral

El desempeño del puesto de trabajo es el rendimiento que un trabajador demuestra al desempeñar las funciones que le han sido asignadas. Así, se determina si el individuo está o no calificado para el puesto asignado. Es la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo (Velázquez, 2023).

- Discapacidad física

Según la Organización Mundial de la Salud (2019), es un “Fenómeno intrincado que manifiesta una conexión íntima y crítica entre las propiedades del individuo y las condiciones del ambiente en el que habita”

- Discapacidad mental

Se identifica por la existencia de una variedad de limitaciones en las capacidades cotidianas que un individuo adquiere y usa para adaptarse a las diferentes situaciones de la vida. Llevar a cabo las tareas cotidianas puede suponer un reto debido a estas restricciones. Cuando pueden hacer las cosas más sencillas gracias al entorno en el que se encuentran, les resulta más fácil afrontarlas, los ciudadanos con discapacidad intelectual presentan más problemas para asimilar nuevos conceptos, transmitir sus pensamientos y aprender cosas nuevas (Organización Mundial de la Salud, 2019).

- Déficit para contratar

Se entiende por falta de personal en una empresa aquella situación en la que hay menos empleados de los necesarios para alcanzar el objetivo propuesto, lo que provoca algunas deficiencias en la productividad (Adecco, 2022).

CAPÍTULO III

3 DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Métodos y alcance de la investigación

Este estudio utilizó el método científico inductivo, en vista de que, para su desarrollo, parte del específico y termina en lo general. “Para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares y hacer generalizaciones a partir de ellos” (Dávila, 2006, pág. 185).

Asimismo, se empleó el método fenomenológico para comprender y describir la experiencia subjetiva de forma detallada y libre de suposiciones y de esta forma revelar la esencia y los significados universales.

3.2 Diseño de la investigación

Esta investigación utilizó el diseño no experimental, debido a que los resultados obtenidos no sufrieron alteraciones, y que únicamente se procedió a examinar y explicar detalladamente los fenómenos. Sánchez et al. (2018) precisan: “El estudio no experimental se refiere a aquellos trabajos en los que no se emplea el método experimental. Su naturaleza es principalmente descriptiva y se basa en el uso de técnicas de observación descriptiva” (p. 81).

a) Enfoque de investigación

Este estudio de investigación utilizó el enfoque cualitativo, el cual se enfocó en comprender y explorar en detalle los fenómenos sociales, humanos y culturales, mediante la recopilación e interpretación de datos no numéricos, según Hernández y Mendoza (2018) con este enfoque:

Las percepciones que los participantes y el investigador tienen de sus propias realidades sirven para definir la realidad. De este modo, concurren varios puntos de vista, entre ellos los de los participantes, el investigador y los derivados de la interacción de todos los actores. Además, sirven como fuentes de los datos y son realidades que se alteran a medida que avanza la investigación. (p. 9)

b) Tipo de investigación

Este estudio fue de tipología básica, porque tuvo como objetivo buscar y producir nuevo conocimiento, Ceroni (2010) indica que “Por investigación en ciencia pura yo entiendo una investigación hecha sin ninguna idea de su aplicación industrial, pero sí con la visión de extender nuestro conocimiento de las leyes naturales” (p.6).

3.3 Población y muestra de a investigación

a) Población

Para esta investigación, se consideró como población los libros y otros documentos de donde se ha obtenido información en relación con las categorías de estudio, como son la Ley 29973 y los trabajadores con discapacidad, y, de manera complementaria, se ha recurrido a los funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco, y a los servidores con discapacidad.

b) Muestra

La muestra, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), “es una parte seleccionada de un conjunto más grande, la población, y se elige en función de sus características específicas” (p. 175).

Este estudio utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, frente a ello, Canahuire et al., (2015) indica que “El investigador determina, basándose en su conocimiento de la población, quiénes deben ser seleccionados como parte de la muestra” (p. 88).

Por lo tanto, la muestra para el presente trabajo estuvo conformada por libros que fueron citados en la referencia bibliográfica y complementariamente por 12 funcionarios y 6 servidores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco, a los que se agrega el estudio de 04 casos tramitados a iniciativa de CONADIS.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó las siguientes técnicas de recolección de información:

- Entrevista
- Análisis de casos

Este estudio empleó los siguientes instrumentos para la colecta de datos:

- Guía de entrevista
- Ficha de análisis de casos

3.5 Procedimiento y análisis de datos

3.5.1 Procedimiento de recolección de datos

Para la recopilación de datos, se obtuvo una autorización de la Municipalidad Provincial del Cusco, para la respectiva aplicación de los instrumentos a los funcionarios y a los servidores con discapacidad. Las entrevistas fueron impresas y se realizaron de

forma presencial durante el horario a disposición de los participantes. Además, cada entrevista se llevó a cabo de manera individual y con consentimiento informado, donde los participantes incluyeron su nombre y firma. Toda la información recopilada fue tratada de manera confidencial.

Asimismo, se recurrió a CONADIS para acceder las resoluciones de 04 casos tramitados en el ámbito administrativo en contra de la Municipalidad Provincial del Cusco.

3.5.2 *Análisis de datos*

Se llevó a cabo un análisis que se centró en comprender y describir en profundidad un fenómeno o problema específico desde una perspectiva cualitativa. Una vez recolectada la información para su procesamiento se hizo uso de la transcripción y organización de los datos, así como la categorización, los mismos que fueron debidamente interpretados y analizados con el fin de elaborar los resultados y el análisis de la investigación.

3.6 Aspectos éticos

La presente investigación fue evaluada por el Comité Institucional de ética en Investigación de la Universidad Continental para su aprobación, de la misma manera. Se aplicó el consentimiento informado antes de la recolección de datos; se otorgó a los participantes toda la información relevante sobre el estudio y se solicitó su consentimiento de manera voluntaria, sin coerción ni presión para participar, se presenta el modelo en el anexo de esta tesis.

Durante la recopilación de datos, se garantizó el respeto y la dignidad de todos los participantes involucrados en el estudio. También, se garantizó la precisión y

veracidad de los datos recopilados. Se utilizó métodos y procedimientos confiables para recopilar y analizar la información, evitando cualquier sesión o manipulación que pudiera afectar la integridad de los resultados. Se consideró adecuadamente a los autores de las teorías y leyes que se aplicaron en el estudio, garantizando así la veracidad de la información brindada. De este modo, se respetó la privacidad de los autores, lo que contribuyó a la calidad y validez del estudio.

Y en relación con los casos analizados, se ha evitado mencionar datos de identificación personal centrandó la mención en que fueron casos iniciados por CONADIS.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para la recolección de información cualitativa, se ha recurrido A:

- Análisis de casos –resoluciones-
- Entrevistas

En relación con el análisis de casos, se han revisado casos tramitados como Procedimiento Administrativo Sancionador en la Municipalidad Provincial del Cusco, relacionados con temas vinculados a los trabajadores con discapacidad.

El instrumento utilizado para realizar el análisis de casos –resoluciones- ha sido la ficha de estudio de casos, que ha permitido conocer de 04 caso -resoluciones- en los que intervino CONADIS a fin de advertir la situación laboral de las personas con discapacidad que trabajan en la Municipalidad Provincial del Cusco.

4.1.1 Resultados de análisis de expedientes

4.1.1.1 Expediente PAS 100-2024

En el presente procedimiento administrativo sancionados, se aborda el tema relacionado con la accesibilidad en la edificación de la sede de la Municipalidad Provincial del Cusco.

Se detectaron hechos relacionados con las rampas reversibles, piso presenta

desprendimientos de piezas en su ingreso principal, altura de inodoro de servicio higiénico accesibles, señalización de servicios higiénicos accesibles, altura de lavaderos de servicios higiénicos, espacio reservado en área de atención en la caja nobiliario de atención en caja, piso podotáctil de escaleras interna, señalización con accesibilidad universal. De esta manera, se incumplía la Ley 29973.

Procedimiento administrativo sancionador que concluye con el informe N° D000201-2023-CONADIS-SDF-VMB:

Figura 4

Expediente PAS 100-2024

Recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) a la **Municipalidad Provincial Del Cusco** por la presunta infracción que se indica a continuación:

Hallazgos detectados	Norma presuntamente incumplida	Norma que tipifica la eventual sanción
La "MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO" ubicada en la Av. El Sol N° 103, no cumple con ser accesible en: ● Rampa reversible ● Ingreso principal ● Altura de inodoro de servicio higiénico accesible ● Señalización de servicio higiénico accesible ● Altura de lavadero de servicio higiénico ● Grifería de servicio higiénico ● Espejo de servicio higiénico	* Norma Técnica A.120 "Accesibilidad Universal en Edificaciones" y Norma Técnica A.140 "Bienes Culturales Inmuebles" del Reglamento Nacional de Edificaciones.	Ley N° 29973, Ley General De La Persona Con Discapacidad CAPÍTULO XIII: SANCIONES Artículo 81. Infracciones 81.4. Se consideran infracciones muy graves: a) Contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones Reglamento de la Ley N° 29973, aprobada por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Comentario

Como se puede advertir, se han evidenciado, por parte de CONADIS, que la Municipalidad Provincial de Cusco no cumple con ley sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad, lo que conlleva a advertir la ineficacia de la ley antes mencionada.

4.1.1.2 Expediente PAS 87-2024

En el presente caso, se aborda el tema relacionado con la accesibilidad en la edificación de la sede de la Municipalidad Provincial del Cusco, que comprende los pisos, rampas, mobiliario en zonas de atención, acceso a servicios higiénicos, ganchos para colgar muletas, señalización, estacionamientos accesibles para personas con discapacidad, entre otros.

El procedimiento concluye con el informe: D00023-2024-CONADIS-SDF-MECC:

Figura 5

Expediente PAS 87-2024

SE RESUELVE:

Artículo 1.- SANCIONAR a la **Municipalidad Provincial de Cusco** con RUC N° 20177217043, con una multa equivalente a tres (03) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), por la comisión de los siguientes hechos: i) el retraso de la información solicitada por el Conadis, y ii) la entrega de información incompleta solicitada por el Conadis, que se encuentran descritas en la infracción contemplada en el literal e) del numeral 81.2 del artículo 81 de Ley N° 29973, referida a: “El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta”, calificada como leve, concordante con el artículo 95° de su Reglamento de la Ley N° 29973; en mérito a las consideraciones expuestas en la presente resolución.

Artículo 2.- SANCIONAR a la **Municipalidad Provincial de Cusco** con RUC N° 20177217043, con una multa equivalente a once (11) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), por la comisión de la infracción contemplada en el literal a) del numeral 81.4 del artículo 81° de la Ley N° 29973: “contravenir las normas de accesibilidad en el entorno urbano y las edificaciones”, calificada como muy grave, concordante con el artículo 95 del Reglamento de la Ley N° 29973.

Artículo 3.- La **Municipalidad Provincial de Cusco** se encuentra facultada a contradecir en la vía administrativa la presente resolución, mediante los recursos administrativos de reconsideración o apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 218 del TUO de la LPAG.

Artículo 4.- La **Municipalidad Provincial de Cusco** conforme al artículo 115 del Reglamento de la Ley N° 29973; puede acogerse al beneficio de la reducción del cincuenta por ciento (50%), del monto total de la multa impuesta, si hace efectivo el pago de la multa a través de un depósito a la cuenta bancaria del Conadis que se indica a continuación. dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del

Comentario

Como se puede advertir, CONADIS concluye la actividad de fiscalización en materia de accesibilidad en la edificación de la Municipalidad Provincial de Cusco,

entidad que no cumple con ley sobre la protección laboral de trabajadores, al estar pendiente la adaptación de ambientes y la creación de rutas accesibles para el desplazamiento de trabajadores con discapacidad, lo que conlleva a advertir cierto nivel de ineficacia de la ley antes mencionada.

Ello conllevó a advertir infracción al artículo 81.4 de la Ley 29973 Ley General de la persona con discapacidad, además del retraso en la comunicación de la información.

4.1.1.3 Expediente PAS SDF00020210001280

En el presente caso, el tema abordado fue el porcentaje de empleo de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, pues luego de que contar con informe final de instrucción N° 25-2022-CONADIS-DFS/SDIS, que recomendaba declara la existencia de responsabilidad administrativa contra la Municipalidad Provincial del Cusco por la comisión de la infracción contemplada en el literal 81.4 de la Ley 29973 (Ley General de Persona con Discapacidad) referida a “El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad”.

Concluye el procedimiento con la emisión de la Resolución Directoral N° 41-2023 CONADIS. Declara el archivamiento del proceso por haberse realizado en tiempo de pandemia una fiscalización remota, señalando que se evidenció que no existían disposiciones internas de organización y procedimientos que dote de mecanismos para asegurar la objetividad de las decisiones (fiscalización remota) por parte de la SDF, por lo que corresponde recomendar la no existencia de infracción y, en consecuencia, se disponga el archivo del procedimiento.

Figura 6

Expediente PAS SDF00020210001280 Archiva procedimiento

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- DECLARAR de oficio el archivo del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS), iniciado contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DEJAR sin efecto el Informe Final de Instrucción N.º 025-2022-CONADIS-DFS/SDIS de fecha 1 de marzo de 2022 y el Informe N.º D000062-2022-CONADIS-SDIS de fecha 18 de octubre de 2022, los mismos que recomiendan sancionar a la Municipalidad Provincial del Cusco por la presunta comisión de la infracción establecida en el literal c) del numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

ARTÍCULO 3.- NOTIFICAR la presente resolución a la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO**, conforme a Ley. Asimismo, se le pone de conocimiento nuestra mesa de partes virtual con la finalidad que pueda hacer valer su derecho:

<http://sistemas.conadisperu.gob.pe/websrao/public/mesapartesvirtual/index>

ARTÍCULO 4.- AVOCARSE, el funcionario que suscribe, a conocimiento del presente Proceso Administrativo, para los fines de Ley.

REGÍSTRESE. COMUNÍQUESE Y CÚMPIASE.

4.1.1.4 Expediente PAS 151-2024

En el presente caso, se aborda el tema relacionado con la accesibilidad en la edificación de la sede de la Municipalidad Provincial del Cusco, que comprende los pisos, rampas, mobiliario en zonas de atención, acceso a servicios higiénicos, ganchos para colgar muletas, señalización, estacionamientos accesibles para personas con discapacidad, entre otros.

El procedimiento concluye con la Resolución 142-2024-CONADIS/DFS/SDI; se evidenció el cumplimiento del % de cuota de empleo de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, como se detalla en la página 3 de la resolución antes mencionada:

Figura 7

Expediente PAS 151-2024 (Se cumple con % de cuota de empleo de trabajadores con discapacidad)

“Es así que, de la evaluación realizada a la información remitida (planilla electrónica R01), se comprobó que, en el periodo fiscalizable correspondiente al mes de **enero de 2024**, de un **total de 1979 servidores activos**, **ciento dieciocho (118) servidores han cumplido con acreditar su condición de personas con discapacidad; lo que equivale al 5.96% del total de servidores activos**, evidenciando que la administrada cumple con la cuota de empleo prevista en los numerales 49.1 y 49.2 del artículo 49 de la Ley N° 29973 y numeral 53.1 del artículo 53 del Reglamento de la Ley N° 29973.

Sin embargo, ha cometido las siguientes infracciones, retraso en la comunicación de la información:

Figura 8

Expediente PAS 151-2024 (Infracción por retraso en la comunicación de la información)

HECHO DETECTADO	“El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en virtud a lo expuesto en el literal c) del subnumeral 5.1.6 del presente informe.
PRESUNTA NORMA INCUMPLIDA	-Literal k) del artículo 64 de la Ley N° 29973, “Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno”.
NORMA QUE TIPIFICA LA PRESUNTA INFRACCIÓN COMETIDA	Literal e) del numeral 81.2 del artículo 81 de la Ley N° 29973, referida: El retraso en la comunicación de la información solicitada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) o entrega inexacta o incompleta”.
NORMA QUE ESTABLECE LA POSIBLE SANCIÓN	- Literal e) del artículo 82 de la Ley N° 29973, “Las infracciones a la presente Ley y su reglamento dan lugar a la aplicación de las siguientes sanciones: (...) e) Multa”. - Artículo 95 del Reglamento de la Ley N° 29973, “La sanción de multa se impone a las instituciones o entidades del Estado (...), según corresponda, de acuerdo a la siguiente escala: (...) Infracciones Leves

Comentario

Como se puede advertir, aun cuando no se evidencio el incumplimiento del porcentaje de empleo, se evidenciaron otros problemas vinculados con el retraso en la comunicación de la información remitida por parte de la Municipalidad Provincial del

Cusco, aspecto que debe ser superado por dicha entidad, al tratarse de información referida a un sector de la población que requiere atención prioritaria.

4.1.2 *Resultados de la técnica de la entrevista*

Para la recolección de información cualitativa, se ha recurrido a funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Provincial del Cusco, a ser actores principales de vinculados con el cumplimiento de la Ley 29973.

En instrumento utilizado para realizar la entrevista, ha sido la guía de preguntas que ha permitido entrevistar a 12 funcionarios y 6 servidores públicos con discapacidad de la entidad municipal antes mencionada.

Consolidado de entrevista a funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco

Figura 9

Consolidado de entrevista a funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco

Preguntas	Entrevistado 1: funcionario.	Entrevistado 2: funcionario	Entrevistado 3: funcionario	Entrevistado 4: funcionario	Entrevistado 5: funcionario	Entrevistado 6: funcionario	Entrevistado 7: funcionario	Entrevistado 8: funcionario	Entrevistado 9: funcionario	Entrevistado 10: funcionario	Entrevistado 11: funcionario	Entrevistado 12: funcionario
¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Los trabajadores con discapacidad no son excluidos para trabajar en la municipalidad.	Esta ley se práctica en esta municipalidad.	Según tengo conocimiento existe una gerencia que se encarga de todo esto	La gerencia de apoyo de las personas con discapacidad Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad se encarga de este tema.	Esta ley se aplica conforme a la ley.	La municipalidad trata de cumplir en lo posible con esta ley 29973.	Los trabajadores con discapacidad cuentan con todas las facultades para laborar en la municipalidad.	Según pude observar la ley se cumple y es aplicada conformemente.	No es buena la relación laboral pero tratamos de que sea con compromiso y trabajar igual que los demás.	Se respeta su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones ante los demás.	La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental.	Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo con igualdad de oportunidades y de remuneración.
¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Gracias a esta ley ellos pueden trabajar con toda libertad en la municipalidad.	Las personas con discapacidad son protegidos por esta ley en este municipio.	Esta ley protege a las personas con discapacidad a tener más oportunidades de trabajo laboral	Esta ley no la conozco.	Esta ley protege a las personas con discapacidad para poder trabajar en la municipalidad.	Esta ley les da la confianza y seguridad a los trabajadores.	Dándoles accesos a en los ambientes municipales.	En este municipio la ley 29973 se cumple y otorga a las personas con discapacidad más probabilidades de trabajar.	No hay mucha consideración siempre hay rechazo.	Haciendo respetar sus derechos contra la discriminación.	La municipalidad promueve supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normas.	Con ayuda a adquirir más confianza en sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y puedan independizarse económicamente.

¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	La ley se promueve de la mejor manera.	El nivel es alto	Medio	Se cumple regularmente.	El nivel es alto.	El nivel es muy bueno.	El cumplimiento se da de manera positiva.	El nivel es excelente.	No respetan los cumplimientos de disposiciones a la persona con discapacidad.	Buena, porque se cumple las disposiciones de la ley.	Coordinando y supervisando la ejecución de los planes y programas en materia de discapacidad.	La Municipalidad Provincial de Cusco cumple con lo dispuesto en la Ley N°29973, donde se establece disposiciones contra la discriminación a personas con discapacidad, fomento de programas, etc.
¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Gracias a esta ley las personas con discapacidad sienten la confianza y el respaldo del municipio.	El impacto fue grande esta ley es muy positiva	El impacto que pude observar es muy bajo	Los personas con discapacidad trabajan de mejor manera y dan lo mejor de sí.	El impacto fue muy bueno tengo que reconocer que se cumple esta ley.	El impacto no es muy positivo pero se hace lo posible para cumplir esta ley.	Que se sienten acogidos y protegidos.	El impacto fue muy positivo.	Casi siempre somos los últimos en que se cumplen nuestros derechos laborales.	Impacto positivo, porque los trabajadores son reconocidos en igualdad de condiciones.	Ayuda a adquirir una imagen positiva y útil de sí misma.	La inclusión laboral hace que una parte de la población alguna vulnerabilidad pueda optar por condiciones laborales dignas.
¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la	Yo creo que en muchas ocasiones la competencia siempre sale a favor de las personas con discapacidad.	Yo creo que si	La igualdad es total en esta municipalidad	Veo que si se cumple esta ley.	El municipio aplica la igualdad.	Las oportunidades son mínimas lamentablemente el trabajo en esta área es pobre.	Si y eso se puede ver reflejado en los concursos para acceder a una plaza laboral.	La igualdad es muy importante y este municipio lo cumple.	No siempre hay mucha discriminación hacia nosotros.	Sii, gracias a la ley indicada, además a la igualdad de oportunidades que brinda la actual gestión 2023.	Si tienen las mismas oportunidades y como también igualitarios.	Si, porque se accede a un empleo productivo que genera un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado.

municipalidad?												
¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	En ocasiones note favoritismo en cuanto a las personas con discapacidad.	Nunca observe algo así	No	No	No observo nada de esto.	Yo personal no observe nada de esto.	Según lo que puede apreciar decía que no se presentaron tales casos.	No nunca observe.	Sii hasta las personas con discapacidad no se apoyan piensa que les vamos a incomodar en sus puestos.	No.	Si, negarse a contratar su solicitan de empleo en función de su discapacidad.	Si, porque se accede a un empleo productivo que genera un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado.

Consolidado de entrevista a servidores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco

Figura 10

Consolidado de entrevista a servidores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco

Preguntas	Entrevistado 1: Servidores con discapacidad	Entrevistado 2: Servidores con discapacidad	Entrevistado 3: Servidores con discapacidad	Entrevistado 4: Servidores con discapacidad	Entrevistado 5: Servidores con discapacidad	Entrevistado 6: Servidores con discapacidad
¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño es mejor los trabajadores se desenvuelven mucho mejor y con confianza.	La municipalidad de algún modo apoya por la ley.	El desempeño a veces se nos dificulta y la ley nos ayuda protegiendo nuestros derechos.	El desempeño de las personas con discapacidad es medio, ya que muchos de nosotros tenemos dificultades las cuales nos dificulta a desarrollar correctamente en el trabajo, la ley nos respalda.	Al ser trabajador de limpieza pública siento que mi desempeño es óptimo, llevo laborando 20 años en la MPC, en cuanto a la ley se cumple con la cuota laboral.	Son personas con bastante compromiso por su trabajo.
¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	De alguna manera esta ley ayuda a confrontar los retos.	Todos los trabajadores con discapacidad enfrentamos muchas dificultades dentro del trabajo.	El transporte es una de las dificultades que enfrentan los que sufren de discapacidad física y no sé qué aborda la ley.	Soy una persona que sufre de discapacidad física y la ley 29973 si aborda estas dificultades, pero la municipalidad no nos ayuda con el transporte.	Como trabajador con discapacidad auditiva, el problema que más enfrentamos es el acceso a la comunicación. La ley 29973 indica intérpretes de LSP con lo que aún no contamos.	La poca consideración y muchas veces aún existe el rechazo.

En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Los trabajadores de esta municipalidad con consientes de esta ley y no margina ni excluyen a nadie.	Los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más al momento de conseguir trabajado y muchos no respetan la dicha ley.	La ley ha sido fundamental para fomentar más inclusión en el trabajo.	En la municipalidad falta fomentar muchas formas de apoyo hacia las personas con discapacidad.	En la discapacidad auditiva la ley indica los ajustes razonables en accesibilidad comunicativa a través de intérpretes, imágenes de apoyo audiovisuales, tecnologías, etc.	Debe hacerse respetar la cuota laboral y su fiscalización para su cumplimiento.
¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	La falta de fluidez de diálogo con las personas normales.	A veces se nos obliga hacer trabajos forzosos dentro de la municipalidad.	Los trabajadores con discapacidad desempeñan correctamente su trabajo, porque se les contrata según su habilidad y se les da facilidades.	Transporte, asistencia médica.	Accesibilidad comunicativa, médica (asistencia terapéutica).	Muchas veces enfrentan la burla o rechazo.
¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	No tomándoles mayor importancia a sus discapacidades.	En la municipalidad no se cumple.	Según una declaración jurada declaran sus problemas físicos y mentales antes de ser contratados y la ley si nos ayuda en un porcentaje pequeño.	El impacto verdadero aún no lo sentí.	En cuanto a la discapacidad intelectual no he visto casos.	Mayor inclusión, mejores oportunidades laborales para mejorar su calidad de vida.

¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	No contribuyendo con la seguridad personal del trabajador especial o con discapacidad.	La desigualdad, discriminación, la municipalidad no cuenta con asesoramiento.	Presupuesto y las rampas.	Los principales obstáculos que enfrenta son al momento de contratar a un personal ya que cada uno sufrimos diferentes discapacidades y no todos estamos aptos para optar cualquier puesto laboral.	Que en el proceso de contratación no se aplican las adaptaciones o ajustes razonables de acuerdo con el nivel educativo de las PCDA.	Hacer prevalecer la cuota laboral para las personas con discapacidad.
¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Creo que no porque algunas personas desconocen de esta ley y lo evaden	No, no hubo cambio.	Si, después de la aplicación de esta ley tenemos más oportunidades laboralmente.	Si, con la imposición y obligación del estado de algún modo las entidades e instituciones por cumplir generan un centro laboral más inclusivo y accesible.	Sí, ya que fue una de las 1eras municipalidades en la región en contratar PCD como por ejemplo a mí ya llevo más de 20 años laborando al igual que otros de mis compañeros con discapacidad auditiva. Se cumple con la cuota laboral del 5%.	Ayuda a la inclusión más aun así falta fiscaliza para su cumplimiento estricto.

4.2 Resultado de las entrevistas

La discusión de resultados comprende la triangulación de las de entrevistas

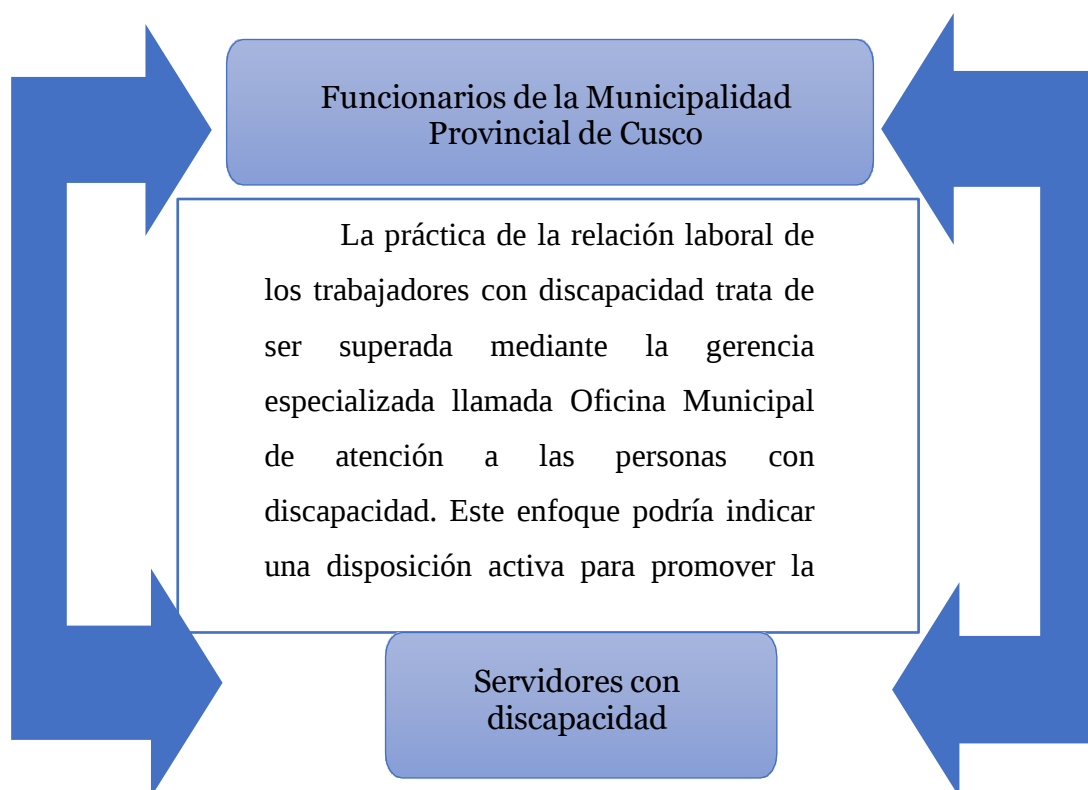
Del objetivo principal: Determinar el nivel de eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Figura 11

Triangulación de las entrevistas, con relación al objetivo principal

E1: La municipalidad no excluye a las personas con discapacidad para trabajar ahí, lo cual demuestra que buscan cumplir con lo establecido en la Ley N° 29973 sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

E4: La municipalidad cuenta con una gerencia especializada llamada Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad que gestiona la relación laboral con los trabajadores con discapacidad. Esto evidencia un esfuerzo por cumplir la Ley N° 29973 de inclusión laboral.



E4: La ley N° 29973 aborda las dificultades que sufren las personas con discapacidad, pero falta fomentar muchas formas de apoyo hacia las personas con discapacidad.

E5: La municipalidad provincial del Cusco fue una de las primeras en la región en contratar PCD, cumpliéndose así con la cuota laboral indicada en la ley.

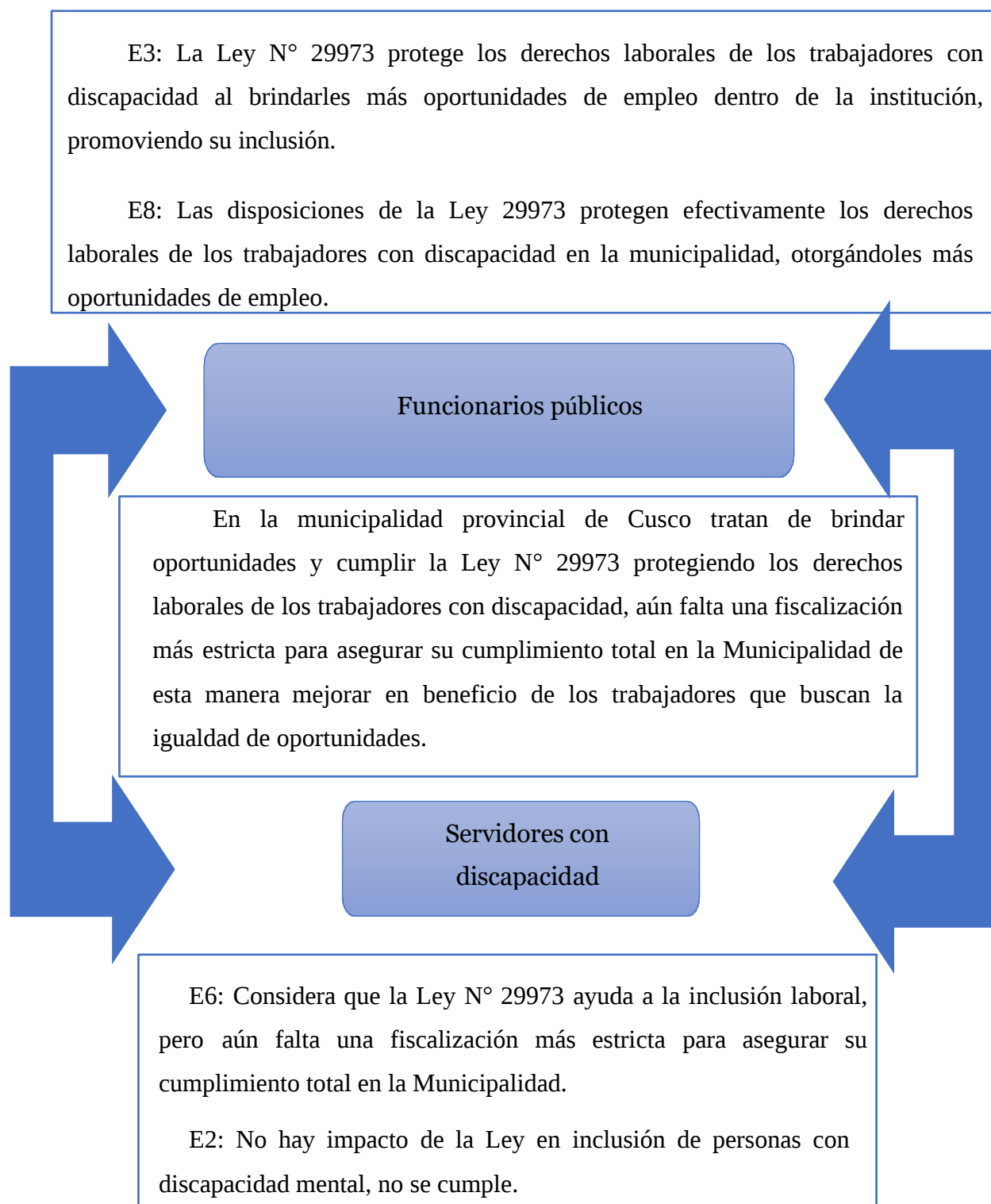
Con la triangulación de las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores con discapacidad, sobre el objetivo principal, se obtuvo un resultado, donde se determina que el nivel de eficacia de la Ley es regular, ya que la práctica de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad trata de ser superada de manera regular poco a poco por parte de la gerencia especializada llamada Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad. Este enfoque podría indicar una disposición activa para promover la igualdad de oportunidades y el bienestar de estos trabajadores en la Municipalidad. Este esfuerzo indica un compromiso real para superar las barreras y desafíos en la relación laboral, destacando la importancia de crear un entorno laboral inclusivo y equitativo en la Municipalidad.

Aspecto que se ve reflejado de los casos tramitados en el expediente PAS 100-2024, referido a las rampas reversibles, piso presenta desprendimientos de piezas en su ingreso principal, altura de inodoro de servicio higiénico accesibles, señalización de servicios higiénicos accesibles, altura de lavaderos de servicios higiénicos, espacio reservado en área de atención en caja nobiliario de atención en caja, piso podotáctil de escaleras interna, señalización con accesibilidad universal.

Del primer objetivo específico: Analizar qué regula la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Figura 12

Triangulación de las entrevistas, con relación al primer objetivo específico



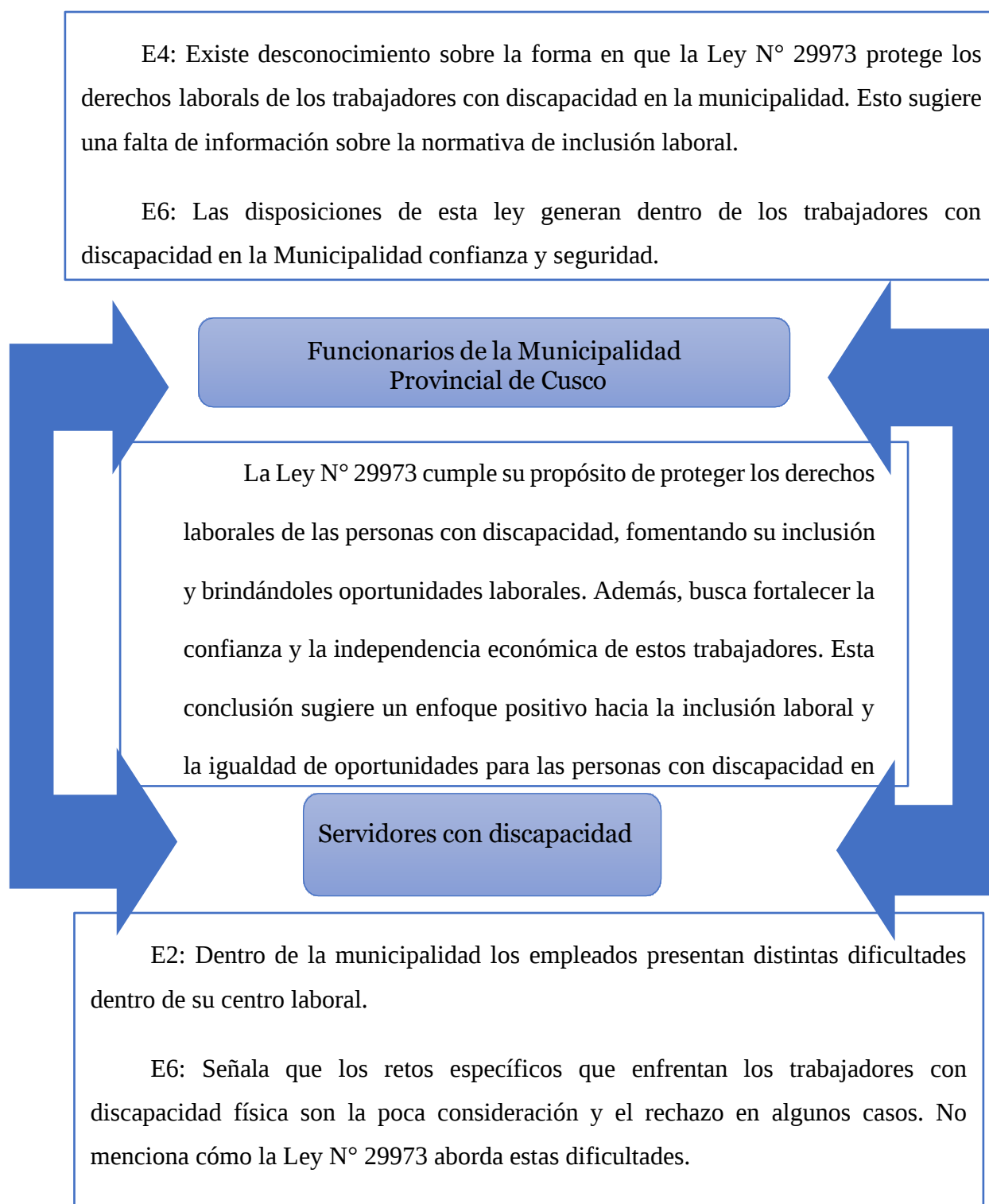
Con la triangulación de las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores con discapacidad, sobre el primer objetivo específico, se obtuvo el resultado donde la Ley 29973 regula la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad, abarcando derechos fundamentales, accesibilidad, empleo y salud, ya que en la municipalidad protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad les brindan más oportunidades de empleo dentro de la institución, promoviendo su inclusión. Pero de acuerdo con los resultados de la entrevista de los servidores con discapacidad, detallan si se considera la Ley N° 29973 como ayuda a la inclusión laboral, pero aún falta una fiscalización más estricta para asegurar su cumplimiento total en la Municipalidad. Se destaca la importancia de que la municipalidad esté tomando en cuenta esa Ley, sería fundamental que el personal municipal reciba capacitación sobre la Ley 29973 y sobre cómo trabajar de manera inclusiva con personas con discapacidad. Esto incluye la sensibilización sobre las diferentes discapacidades, las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad y las medidas que pueden tomar para garantizar su inclusión.

Fiscalización que se presenta por parte de CONADIS, como se ha podido advertir en los casos: SDF00020210001280; EXP. 100-2024-CONADIS-SDF-VMB; EXP. 87-2024/CONADIS y EXP. PAS N° 151-2024-CONADIS; que sin tener en consideración el resultado se advierte la fiscalización realizada.

Del segundo objetivo específico: Determinar el nivel de aplicación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Figura 13

Triangulación de las entrevistas, con relación al segundo objetivo específico.



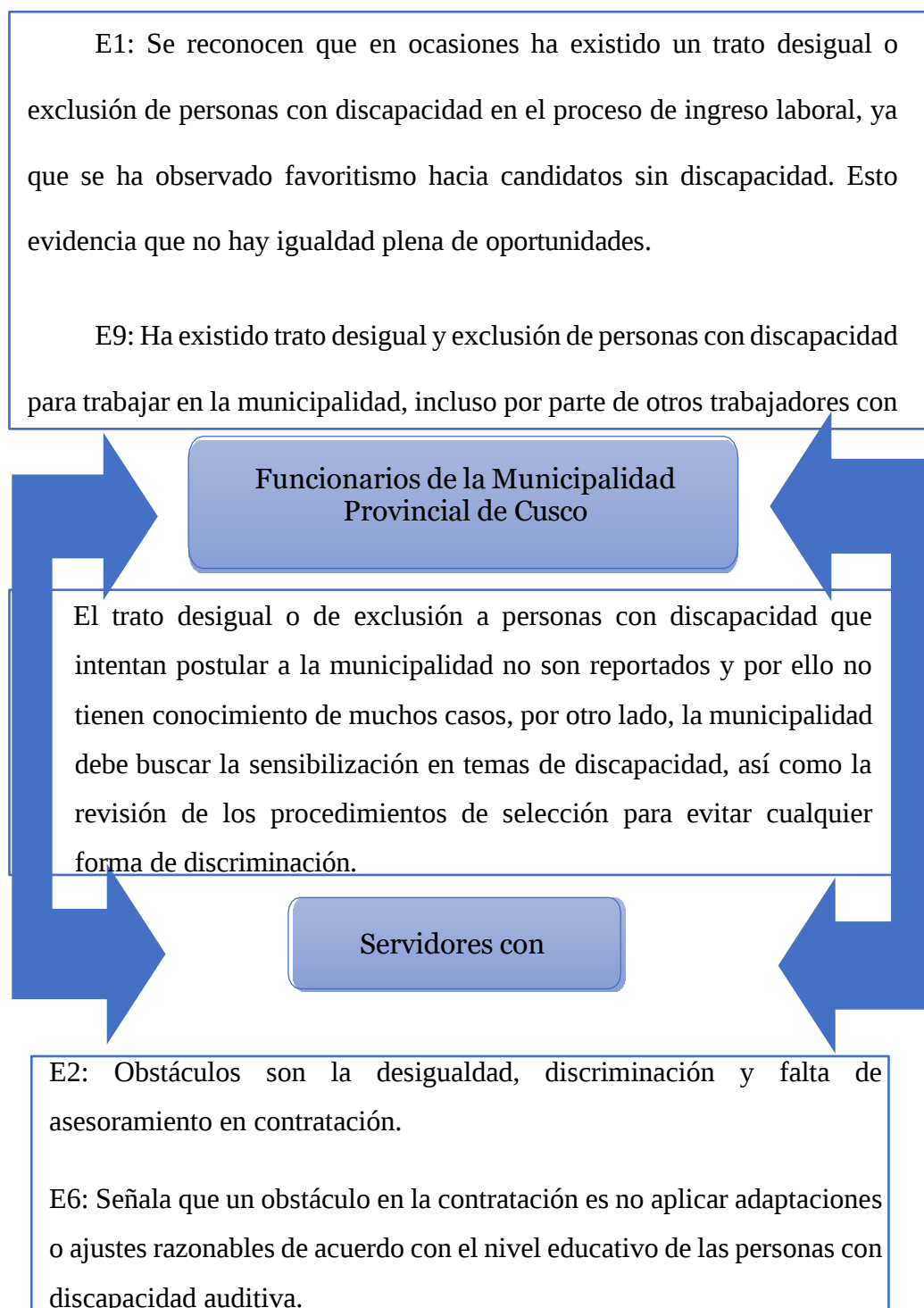
Con la triangulación de las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores con discapacidad, sobre el segundo objetivo específico, se obtuvo un resultado medio, ya que la Ley N° 29973 cumple su propósito de proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, fomentando su inclusión y brindándoles oportunidades laborales. Además, busca fortalecer la confianza y la independencia económica de estos trabajadores. Esta conclusión sugiere un enfoque positivo hacia la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la Municipalidad. Además, esta legislación está destinada a fortalecer la confianza y la independencia económica de los trabajadores con discapacidad. Estos logros reflejan un enfoque positivo y progresivo hacia la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad dentro de la Municipalidad.

Lo que se ve reflejado, de lo declarado por los servidores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco, quienes mayoritariamente coinciden en señalar que la aplicación de la Ley 29973 genera un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores (Figura 7).

Del tercer objetivo específico: Determinar de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Figura 14

Triangulación de las entrevistas, con relación al tercer objetivo principal.



Con la triangulación de las entrevistas realizadas a los funcionarios y servidores con discapacidad, sobre el tercer objetivo específico, se obtuvo el resultado, que el trato desigual o de exclusión a personas con discapacidad que intentan postular a la municipalidad no son reportados y, por ello, no tienen conocimiento de muchos casos, por otro lado, la municipalidad debe buscar la sensibilización en temas de discapacidad, así como la revisión de los procedimientos de selección para evitar cualquier forma de discriminación. Se destaca la importancia de revisar y mejorar los procedimientos de selección para garantizar que sean inclusivos y no permitan ninguna forma de discriminación. Esta conclusión enfatiza la importancia de crear un entorno laboral más equitativo y accesible para las personas con discapacidad en la Municipalidad. (Figura 3)

Corresponde precisar que la Municipalidad Provincial del Cusco ha tenido dos procedimientos de fiscalización, el expediente SDF00020210001280 se ha archivado debido a aspectos relacionados con la no existencia de disposiciones internas de organización y procedimientos que dote de mecanismos para asegurar la objetividad de las decisiones (fiscalización remota). Y otro procedimiento tramitado en el expediente 87-2024, que aun cuando evidencia el cumplimiento del porcentaje de cuota de empleo de las personas con discapacidad, se advierte la demora en la comunicación de información brindada por la entidad municipal.

4.3 Análisis de la Ley 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

- **Finalidad de la Ley**

La presente Ley, tiene por finalidad principal fomentar la sensibilización y la capacitación de los funcionarios municipales para que puedan brindar un mejor apoyo y atención a este sector de la población.

- **Aplicadas a trabajadores con discapacidad en la Municipalidad del Cusco.**

De acuerdo con las entrevistas aplicadas a personas con alguna discapacidad en la Municipalidad del Cusco, de acuerdo con las disposiciones de dicha Ley si protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad, detallan que muchos de ellos dentro de la municipalidad los empleados presentan distintas dificultades dentro de su centro laboral. Asimismo, es un reto sobre todo en el transporte para personas con discapacidad físico, puesto que no se menciona abordaje de la Ley. Asimismo, la persona con discapacidad auditiva señala que el principal reto que enfrenta es la accesibilidad comunicativa. Explica que la Ley 29973 dispone la provisión de intérpretes de lengua de señas peruana, con lo cual aún no cuenta la Municipalidad. En cuanto a las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad, mencionaron que una limitación significativa es la falta de fluidez en el diálogo con personas sin discapacidad, sobre los trabajadores con discapacidades sensoriales, comenta que la Ley busca crear entornos más inclusivos a través de ajustes razonables en accesibilidad comunicativa, como intérpretes, apoyos audiovisuales y uso de tecnologías, asimismo consideran que la Ley debe hacerse respetar en el cumplimiento de la cuota laboral de 5% y su

fiscalización, para crear entornos más inclusivos en la Municipalidad.

- **Análisis crítico**

Se revela una brecha significativa entre las disposiciones de la Ley 29973 y su aplicación efectiva en la Municipalidad del Cusco en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad. Aunque la Ley 29973 establece medidas para garantizar la accesibilidad comunicativa y la inclusión laboral, como la provisión de intérpretes de lengua de señas peruana, la falta de implementación de estas disposiciones dentro de la municipalidad es muy evidente. La ausencia de intérpretes de lenguaje de señas y otros ajustes razonables, así como la falta de cumplimiento de la cuota laboral del 5%, indican un incumplimiento de la Ley 29973 y una negligencia por parte de la municipalidad en la creación de un entorno verdaderamente inclusivo. Las limitaciones comunicativas y las dificultades en el transporte para personas con discapacidad físico señaladas por los entrevistados reflejan la realidad de muchas personas con discapacidad que enfrentan obstáculos para acceder a oportunidades laborales y participar plenamente en la sociedad. Este análisis subraya la necesidad de una mayor conciencia, compromiso y acción por parte de las autoridades municipales para garantizar la aplicación efectiva de la Ley 29973 mejorar las condiciones laborales y sociales de las personas con discapacidad en el ámbito local.

Aun cuando se advierte en los precisado por CONADIS en el expediente PAS 151-2024 (Resolución 142-2024-CONADIS/DFS/SDI).

- **Recomendaciones para fomentar la Ley 29973**

Para fomentar la aplicación efectiva de la Ley 29973 en la Municipalidad del Cusco, se sugieren realizar la creación de un plan de acción donde se tiene que elaborar

un plan de acción específico que detalle las medidas concretas a tomar para cumplir con las disposiciones de la Ley 29973. Este plan debe incluir objetivos claros, plazos definidos y responsables designados para cada tarea. De la misma manera, capacitar a los trabajadores, realizando programas para todo el personal municipal sobre los derechos de los trabajadores. Esto incluye la formación en temas de accesibilidad, comunicación inclusiva y trato adecuado hacia este grupo de personas, cuando esta Ley esté en funcionamiento se tiene que realizar el respectivo monitoreo y evaluación continua con de implementación de la Ley 29973. Esto permitirá identificar áreas de mejora y realizar ajustes según sea necesario para garantizar su cumplimiento efectivo.

4.4 Resultados de tratamiento de la información

4.4.1 Nivel de la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

El objetivo general fue determinar el nivel de la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023, que se cumpla con este objetivo, se usó la técnica de la entrevista. Asimismo, se tuvo el consentimiento y la predisposición de las personas que participaron en las entrevistas.

Tanto de las entrevistas a los funcionarios y a los servidores con discapacidad, se concluyó que, el nivel de la aplicación de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad en la Municipalidad del Cusco es parcial, debido a que, aun cuando se cumple con el porcentaje de cuota de empleo, se han advertido temas pendientes a ser atendidos por la entidad municipal, sobre todo vinculados a la conservación y accesibilidad debido a la infraestructura; y que esto se está implementando de apoco en la gerencia especializada Oficina Municipal de atención a las Personas con Discapacidad en la relación laboral de los trabajadores con discapacidad, ya que busca la promoción de la igualdad de oportunidades y el bienestar de estos trabajadores. A pesar de las dificultades ocasionales que enfrentan, los trabajadores con discapacidad mantienen su rendimiento, lo que sugiere que la confianza en el entorno laboral y la protección brindada por la ley son factores determinantes. Estos resultados coinciden con los desarrollados por Guzmán (2022), quien halló que al no crear espacios laborales la municipalidad infringe la incorporación de personal con discapacidades en sus áreas laborales.

4.4.2 Regulación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

El objetivo específico 1 relacionado a la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, la que regula la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad, abarcando derechos fundamentales, accesibilidad, empleo y salud.

La ley en mención ha sido detallada en el ítem 2.2.1. donde se detalla la finalidad de esta Ley, así como su principal antecedente internacional, como es, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la óptica constitucional de la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad).

Asimismo, se desprende de los casos analizados que la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad), es aplicada en la Municipalidad Provincial de Cusco para regula el acceso del porcentaje de cuota de género y permanente laboral de los trabajadores con discapacidad en dicha entidad.

De las entrevistas hechas a los funcionarios y a los servidores con discapacidad, se concluyó que en cuanto a la vulneración de incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco se ha identificado una serie de desafíos regulares que se está superando de manera efectiva, estas acciones de la aplicación de la ley aún hay deficiencias por tema de que algunos funcionarios no aplican de manera efectiva según la entrevista de los servidores municipales.

4.4.3 Nivel de aplicación de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

El objetivo específico 2 fue determinar el nivel de la Ley N° 29973 en la

Municipalidad Provincial del Cusco, 2023; para que se cumpla con este objetivo, se usó la técnica de la entrevista; la cual, contó con el consentimiento y la predisposición de las personas que participaron en las entrevistas, tanto de las entrevistas realizadas a los funcionarios y a los servidores con discapacidad.

Se concluyó que la aplicación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco refleja es de nivel medio y significativo hacia la inclusión laboral y la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley cumple su propósito al promover la igualdad de oportunidades, fomentar la inclusión y brindar a estos trabajadores la oportunidad de alcanzar una mayor independencia económica. Dichos resultados son similares a los desarrollados por Ruiz (2018) quien halló que la protección de los ciudadanos con personas con discapacidad en el lugar de empleo se ve reforzada por el cumplimiento del derecho político y civil, como el derecho a la igualdad ante la ley. Es un rasgo añadido de la protección de los ciudadanos con discapacidad en el lugar de trabajo.

En los 4 casos estudiados, se han advertido que, si bien el porcentaje de cuota de empleo no representa una problemática, sin embargo, se advierte que no se da cumplimiento de esta ley en otros sus extremos vinculados con la accesibilidad para los trabajadores con discapacidad, en tanto se presentan dificultades de infraestructura en dicha entidad; lo que representa un nivel de aplicación regular.

4.4.4 Vulneración de la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023

El objetivo específico 3 fue determinar de qué manera se vulnera la incorporación

laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023; para que se cumpla con este objetivo, se usó técnicas como en análisis documental y de casos y la entrevista que contó con el consentimiento y la predisposición de las personas que participaron en las entrevistas.

La vulneración de la incorporación laboral de personas con discapacidad, vista desde una perspectiva interna, esto es, en el ámbito laboral donde desarrollan su trabajo, comprende realizar los ajustes necesarios para adecuar las condiciones laborales; ello, en atención a que en los casos analizados se han advertido coincidencias en relación a rampas reversibles, piso presenta desprendimientos de piezas en su ingreso principal, altura de inodoro de servicio higiénico accesibles, señalización de servicios higiénicos accesibles, altura de lavaderos de servicios higiénicos, espacio reservado en área de atención en caja nobiliario de atención en caja, piso podotáctil de escaleras interna, señalización con accesibilidad universal (Expediente PAS 100-2024 y PAS 87-2024).

Adicionalmente, de las entrevistas hechas a los funcionarios y a los servidores con discapacidad, se concluyó que en cuanto a la vulneración de incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, se ha identificado una serie de desafíos significativos. Estos desafíos incluyen el trato desigual o la exclusión de personas con discapacidad durante los procesos de selección y la presencia de obstáculos tanto sociales como físicos para los trabajadores con discapacidad en la municipalidad. Este resultado se asemeja al de Callacondo (2022) que en su investigación llegó a la conclusión que existen varios factores que afectan el acceso al trabajo de los ciudadanos con discapacidad en el lugar indicado, entre ellos, destaca que un gran porcentaje de organizaciones tanto privadas y públicas únicamente contratan a personas con discapacidad leve; además, estas organizaciones sólo ofertan

puestos de trabajo que exigen un grado de educación superior completo, lo que hace que el mayor porcentaje de ciudadanos con personas con discapacidad que buscan empleo no cumplan los requerimientos exigidos para cubrir dichos empleos.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Con respecto al objetivo general, se llegó a concluir que, el nivel de eficiencia de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco es parcial, debido a que, se presentan dificultades para los servidores público (trabajadores con discapacidad) problemas vinculados con la accesibilidad en el desarrollo de su trabajo, que requiere realizar ajustes razonables en la infraestructura del centro de trabajo, al estar vinculadas entre otras a pisos, rampas, mobiliario en zonas de atención, acceso a servicios higiénicos, ganchos para colgar muletas, señalización, estacionamientos accesibles. A pesar de las dificultades que enfrentan los servidores con discapacidad, mantienen un rendimiento óptimo, por ello, la confianza en el entorno laboral y la protección brindada por la ley son factores determinantes. Estos resultados resaltan la importancia de las políticas de inclusión y el cumplimiento de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad en la Municipalidad del Cusco, ya que contribuyen no solo a la seguridad de los servidores, sino también al aumento en su desempeño laboral.

SEGUNDA:

Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que la Ley N° 29973, en la Municipalidad Provincial del Cusco, regula la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad, abarcando derechos fundamentales, accesibilidad, empleo y salud. A pesar de que se han identificado una serie de desafíos habituales que están siendo abordados de manera efectiva. Sin embargo, aún persisten deficiencias en la aplicación de la ley, según lo señalado en entrevistas realizadas a servidores municipales. Entre

estas deficiencias se destaca la falta de aplicación efectiva por parte de algunos funcionarios. Esta situación se atribuye en parte a la ausencia de campañas de sensibilización y difusión sobre los derechos de las personas con discapacidad y las disposiciones de la Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad por parte de la municipalidad.

TERCERA:

En relación con el objetivo específico 2, la aplicación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, refleja un nivel medio y significativo hacia la inclusión laboral y la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Esta ley, cumple su propósito al promover la igualdad de oportunidades, fomentar la inclusión y brindar a estos servidores la oportunidad de alcanzar una mayor independencia económica. Esto se traduce en un entorno laboral más equitativo y en el fortalecimiento de la confianza de los servidores con discapacidad en la Municipalidad. Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de los beneficios que aporta la Ley N° 29973, existen limitaciones en algunas actividades y restricciones en la participación de ellas.

CUARTA:

Con respecto al objetivo específico 3, en cuanto a la vulneración de incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, se ha identificado una serie de desafíos significativos, estos desafíos incluyen el trato desigual, presencia de obstáculos tanto sociales como físicos para los servidores con discapacidad en la municipalidad en el desarrollo de su trabajo. Existen problemas graves que requieren atención inmediata para lograr una inclusión laboral genuina y efectiva de las personas con discapacidad en la municipalidad. Además, los

obstáculos experimentados por los servidores con discapacidad, como la desigualdad en la distribución del trabajo, la falta de asesoramiento y la falta de infraestructuras accesibles, destacan la importancia de abordar tanto las barreras sociales como las físicas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda a la Municipalidad del Cusco que continúe con el fortaleciendo y ampliando sus políticas de inclusión para garantizar que se aborden las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad. Esto incluye la revisión y actualización periódica de estas políticas para mantenerse al día con las mejores prácticas y las necesidades cambiantes. Asimismo, se debe brindar una capacitación periódica a todos los empleados y gerentes sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, se debe considerar la implementación de programas de apoyo adicional, como asesoramiento y orientación profesional, para los trabajadores con discapacidad ayudándolos a superar los desafíos específicos.

SEGUNDA:

Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Cusco, se realicen las modificaciones o adecuaciones necesarias y pendientes en la infraestructura del local donde los trabajadores realizan sus funciones (instalaciones, servicios y programas). Es decir, adecuar los inmuebles y espacios públicos, la provisión de información en formatos accesibles (como braille, audio o lectura fácil).

TERCERA:

Por otro lado, se recomienda que la municipalidad debe continuar promoviendo la sensibilización sobre la Ley N° 29973 entre sus empleados y gerentes para garantizar un cumplimiento efectivo. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y concientización sobre la importancia de la inclusión laboral. De la misma manera, se debe establecer un sistema de seguimiento y evaluación constante de la aplicación de

la Ley N° 29973 para garantizar que continúe cumpliendo su propósito. Esto ayudará a identificar áreas de mejora y a garantizar que las políticas se mantengan actualizadas.

CUARTA:

Finalmente, la municipalidad debe llevar a cabo una revisión exhaustiva de los procedimientos de selección para garantizar que sean inclusivos y no discriminatorios. Esto incluye la implementación de medidas que permitan igualdad, independientemente de su discapacidad. Asimismo, la municipalidad debe invertir en la creación de un entorno de trabajo accesible. Esto implica la construcción de rampas, la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo y la disponibilidad de recursos de asistencia, como software de accesibilidad.

En atención a las recomendaciones antes advertidas, se considera oportuno alcanzar la presente propuesta de ordenanza municipal.

ANTEPROYECTO DE ORDENANZAS MUNICIPAL

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- La presente Ordenanza Municipal tiene por objeto establecer las garantías, en el ámbito interno de dicha entidad, dando cumplimiento a la Ley 29973.

Artículo 2.- La eficacia de la Ley 29973 resulta de vital importancia, al brindar legal teniendo como fundamento la protección constitucional e internacional mediante tratados de obligatorio cumplimiento.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

La Municipalidad Provincial del Cusco en todas su entidades o sedes a cargo

Capítulo III

Competencia:

Artículo 4. La oficina de recursos humanos , dentro de las funciones prevista en el Reglamento de Organización y Funciones, será el órgano encargado de informar de manera permanente, esto es de manera trimestral, antes las entidades estatales tales como Ministerio del Trabajo, Servir, CONADIS, OMAPEF y Defensoría del Pueblo

(Adjuntía), la situación de acceso a condiciones igualitarias y equitativas de los trabajadores con discapacidad de la Municipalidad Provincial del Cusco, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 29973, así como cumplir con las recomendaciones de forma oportuna que realicen las entidades competentes.

Artículo 5.- Disponer la entrada en vigencia de la presente ordenanza Municipal, al día siguiente de su publicación.

Artículo 6.- Publicar la presente ordenanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adecco. (2022). Falta de personal: cómo solventar los problemas de falta de mano de obra. Adecco.
- Alcover de la Hera, C., & Pérez, V. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional*. Unidad de Psicología Social.
- Alonso, F. (2016). *La accesibilidad en evolución: La adaptación persona-entorno y su aplicación al medio residencial en España y Europa [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]*. Archivo digital. Barcelona: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/385208/fal1de1.pdf.
- Arroyo, L. (2019). Enfoque criminológico del derecho al trabajo de las personas privadas de libertad en el Ecuador. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(2), 189-215.
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Balada, M. (2017). Discapacidad y trabajo: principio de igualdad e inclusión en las empresas. *CCI Frnace Argentine*.
- Calvo, R. (2007). La ineficacia de las normas jurídicas en la Teoría pura del Derecho. *Isonomía de la Universidad de Girona*, 171-191.
- Callacondo, R. (2022). *La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021*. Universidad Privada San Carlos.
- Canahuire, A., Endara, F., & Morante, E. (2015). *¿Cómo hacer la tesis universitaria? "Una guía para investigadores"*. Colorgraft S.R.L.

- Cano, N., & O'Brien, Z. (2022). *Análisis del cumplimiento de las políticas públicas dispuestas por la Ley N° 29973 Ley general de la persona con discapacidad, entorno a la inclusión e inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, año 2019*. Universidad Andina del Cusco.
- Cavalié, P. (20 de junio de 2023). *Suplemento Jurídica: Avances y desafíos de la inspección del trabajo en el Perú*. <https://www.elperuano.pe/noticia/215841-suplemento-juridica-avances-y-desafios-de-la-inspeccion-del-trabajo-en-el-peru>
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básoca, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76, 5-6.
- Comité de Diversidad (2020). *Discapacidad y derechos laborales*. Comité de Diversidad.
- Congreso de la República. (2012). Ley N° 29973. Ley general de la persona con discapacidad. *El peruano*, 482000-482014.
- Congreso de la República. (2018). *Normas Legales*. Editora Perú.
- Constitución Política del Perú. (2013). Las garantías constitucionales. *ABC del derecho*.
- Defensoría del Pueblo. (2021). Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad. *Defensoría del Pueblo*.
- Convención Americana de Derechos Humanos. (22 de Noviembre de 1969). San José.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (3 de Mayo de 2008).
- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 180-205.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. (7 de Abril de 2014). *Reglamento de la Ley N° 29973*.
- Defensoría del Pueblo. (2022). Mecanismo Independiente para promover, proteger y

supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – MICDPD. *Defensoría del Pueblo*.

Diputación Provincial de Västra Götaland. (20 de diciembre de 2022). *Derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.informationsverige.se/es/om-sverige/individens-rattigheter-och-skyldigheter/rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning.html>

Exp. 008-2003-AI/TC (Tribunal Constitucional 11 de Noviembre de 2003).

Exp. 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de Agosto de 2005).

Expediente 1106-2022-PA/TC (Tribunal Constitucional 11 de Julio de 2024).

Expediente 194-2014-PHC/TC (Tribunal Constitucional 30 de Abril de 2019).

Fierro, K., Vaca, G., & Molina, J. (2017). Desarrollo de profesionales con discapacidad: obstáculos, retos e inclusión en el entorno laboral y social. *Universidad Regional Autónoma de los Andes*.

Forbes, S. (2022). El 72,9% de personas con discapacidad en Latinoamérica se encuentra desempleada, según encuesta. *Forbes Perú*.

Gobierno de los Estados Unidos. (2023). *Introducción a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades*. <https://www.ada.gov/topics/intro-to-ada/>

Gobierno del Perú. (2023). Mecanismo independiente para promover, proteger y supervisar la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - MICDPD. *Defensoría del Pueblo*.

Guzmán, M. (2022). *Aplicación del artículo 49° de la ley N° 29973 “Ley General de la persona con discapacidad” en la Municipalidad Distrital de San Sebastián de la ciudad de Cusco en el año 2019*. Universidad Andina del Cusco.

- Hans, K. (1986). *Teoría Pura del Derecho*. México: UNAM.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Herrero, V. (2016). *Incapacidad y discapacidad: diferencias conceptuales y legislativas*. Incapacidad y discapacidad.
- IDEHPUCP. (2014). Lo bueno, lo malo y lo feo del reglamento de la ley General de la Persona con Discapacidad.
- IGUALAB. (2019). PERÚ Personas con discapacidad y su derecho a integrarse al mercado laboral. *IGUALAB. Org*.
- Instituto de Educación Ricardo Palma. (2023). Las personas con discapacidad en el Perú y la Ley 29973.
- Ley 29973. (2012). *Ley de la Persona con Discapacidad* . Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de España. (23 de marzo de 2023). *Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo*.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/03/21/193/con>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). *Informe sobre los avances del cumplimiento de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
https://doi.org/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5435182/48553_91-informe-sobre-los-avances-del-cumplimiento-de-la-ley-n29973-ga_vf27-10.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2023). *Ley N° 29973 Ley General de*

la Persona con Discapacidad y su Reglamento. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2024). *CONADIS. Información institucional.* <https://www.gob.pe/institucion/conadis/institucional?filter%5Bterms%5D=&sheet=>

Ministerio de Trabajo de Chile. (2024). *¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantía de los trabajadores?* Dirección de trabajo - Ministerio de trabajo de Chile: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-103245.html>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Guía para la participación efectiva de los participantes con discapacidad en el empleo social e inclusivo.* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (3 de Agosto de 2023). *¿Qué es la cuota de empleo?* Obtenido de <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#titulo0>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Sanciones y multas por incumplimiento. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (13 de Febrero de 2024). *Compendio de normas laborales.* Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/compendio-de-normas-laborales/>

MINSALUD. (2015). *ABECÉ de la discapacidad.* MINSALUD.

Montoya, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia*

- nacional*. Universidad Nacional del Callao.
- MTPE. (2016). 150 personas con discapacidad de la región Cusco recibirán capacitación gratuita del MTPE. *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)*.
- OIT. (2021). *Manual para la inspección de casos de trabajo forzoso*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2023). La relación de trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*.
- Opazo, D., & Soto, P. (2022). *Análisis crítico de la Ley N° 21.015, de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Universidad de Chile.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. PRODOC.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud*.
- Organización de las Naciones Unidas. (13 de Junio de 2022). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: Más paro, menos salarios y enormes barreras para trabajar*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Pacheco, J., & Muñoz, M. (2020). *Reforma al artículo 195.1 del Código de Trabajo, para que se amplíe la protección del Despido Ineficaz al sector de los trabajadores que tienen discapacidad*. Revista científica. Dominio de las ciencias.
- Patlán, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Paucara, R., Almanza, L., & Szczepansky, D. (2019). *Manual de derecho laboral individual*. Cromeo Editores E.I.R.L.

PNUD. (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú*. Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo. Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Políticas de protección social y laboral en el Perú. Una espiral de buenas intenciones, malos resultados y peores respuestas*. Hugo Ñopo.

Real Academia Española . (2023). <https://www.rae.es/diccionario-estudiante/ineficacia>.

Resolución Ministerial N° 00016-2024-TR. (31 de Enero de 2024). *Agenda Temprana 2024 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5787215/5138664-04-adjunto-2-de-at-sustento-del-pp11.pdf?v=1706736622>

ROF. (2013). *Reglamento de Organización y Funciones*. Cusco.

Rodríguez, A. (2020). Los derechos de las personas con discapacidad.

Ruiz, L. (2018). *Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 en relación a su inclusión laboral*. Universidad Señor de Sipán.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Vicerrectorado de investigación.

SEDESOL. (2017). *Trato igualitario y no discriminación*. Gobierno de la República.

Sequeiros, M. (2020). Realidad de las personas con discapacidad en la Región Cusco.

SUNAFIL. (2023). *Organización. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*.

Plataforma del Estado Peruano:

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/organizacion>

- Tapara, J. (2020). *Aplicación de la ley Nro. 29973 – ley general de la persona con discapacidad y la protección de los derechos fundamentales, en el distrito de Wanchaq periodo 2017-2018*. Universidad Andina del Cusco.
- Torrealva, I. (2021). *Condición laboral de las personas en situación de discapacidad en la Municipalidad Provincial de Huancayo*. Universidad Continental.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2022). *Derechos de las personas con discapacidad*.
- Tribunal Constitucional del Perú Centro de Estudios Constitucionales.
- Trujillo, G. (2018). Proyecto de Ley de Reforma Constitucional que modifica el artículo 7º para promover los derechos de las personas con discapacidad. *Congreso de la República*.
- Universidad Naval. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Naval.
- Valencia, & Rojas, J. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.
- Velandia, J., Castillo, M., & Mora, J. (2020). *La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local*. Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa.
- Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato Boletín de Coyuntura* (22), 20-23.
- Velázquez, A. (2023). Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo. *QuestionPro*.

ANEXOS Y APÉNDICES

A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EFICIENCIA DE LA LEY SOBRE LA PROTECCIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DEL CUSCO, 2023”				
Problema	Objetivos	Hipótesis de trabajo	Categorías / Subcategorías	Metodología
Problema general: ¿Cuál es el nivel eficiencia de la Ley N° 29973 sobre a la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023? Problemas específicos: • ¿Qué regula la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023? • ¿Cuál es el nivel de aplicación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023? ¿De qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023?	Objetivo general: Determinar el nivel eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023. Objetivos específicos: • Analizar qué regula la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023. • Determinar el nivel de la aplicación de la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023. Determinar de qué manera se vulnera la incorporación laboral de personas con discapacidad según la Ley N° 29973 en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.	La Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023, es parcialmente eficiente, ya que no brindan las herramientas y espacios suficientes a los servidores con discapacidad para desempeñar una buena labor.	Categoría 1 Ley N° 29973 Subcategorías: • Protección • Afectación • Efectividad de la norma Categoría 2 Trabajadores con discapacidad Subcategorías: • Discapacidad • Tipos de discapacidad • Empleo	Método Científico inductivo Diseño No experimental Tipo Básica Nivel Descriptivo Población 15 funcionarios y 73 servidores con discapacidad de la Municipalidad Muestra 12 funcionarios y 6 servidores con discapacidad de la Municipalidad. Técnicas • Observación • Entrevista Instrumentos • Ficha de observación • Guía de entrevista

B. INSTRUMENTOS**Entrevista a funcionarios****UNIVERSIDAD CONTINENTAL FACULTAD DE DERECHO****ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO****ENTREVISTA PARA LOS FUNCIONARIOS****Participantes:** Funcionarios de la Municipalidad Provincial del Cusco.**Objetivo:** Describir cómo es la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.**Instrucciones:** La entrevista cuenta con ítems, para lo cual, le pido que responda las preguntas con sinceridad, en vista que nos permitirá alcanzar nuestro objetivo.

Gracias por su participación.

1. ¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?

2. ¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?

3. ¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la Municipalidad?

4. ¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?

5. ¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?

6. ¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos.

Entrevista a servidores

UNIVERSIDAD CONTINENTAL FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

ENTREVISTA PARA LOS SERVIDORES

Participantes: Servidores de la Municipalidad Provincial del Cusco.

Objetivo: Describir cómo es la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Instrucciones: La entrevista cuenta con ítems, para lo cual, le pido que responda las preguntas con sinceridad, en vista que nos permitirá alcanzar nuestro objetivo. Gracias por su participación.

1. ¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?

2. ¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?

3. En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?

4. ¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?

5. ¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad?
¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?

6. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?

7. ¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta.

Formato de consentimiento informado

El presente estudio es conducido por Yulisa Huaman Perez, Alexandra Nicol Echarry Valencia y Luz Marina Mina Quispe, estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Derecho de la Universidad Continental, el objetivo de la investigación es, describir cómo es la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023.

Por ende, se le invita a participar en la investigación mediante una entrevista con fines académicos, que tendrá una duración de 30 minutos en promedio, la entrevista desarrollada tendrá una copia por si usted lo desea.

La evaluación de la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2023, se realizará mediante preguntas que usted responderá total sinceridad y honestidad, usted se podrá tomar el tiempo que desee para responder cada pregunta, también puede parar con la entrevista en el momento que usted lo desee.

Si participa en esta entrevista de investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará la entrevista para evaluar la eficiencia de la Ley N° 29973 sobre la protección laboral de trabajadores con discapacidad.
2. La entrevista contará con ítems sobre los alcances de la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad) e ítems sobre alcances de trabajadores con discapacidad.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud física y psicológica.

Beneficios:

Los beneficios de esta investigación al aplicar la entrevista demostrarán cómo esta normativa beneficia a las personas con discapacidad al brindarles acceso a empleo, igualdad de oportunidades, adaptaciones razonables y oportunidades de desarrollo profesional. Estos beneficios contribuyen a su inclusión social y a la mejora de su calidad de vida en el ámbito laboral.

Costos y compensación:

No se requiere de ningún pago para participar en la entrevista. De igual manera, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Los autores de la presente investigación guardarán su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participen en esta investigación.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puedes retirarse de este en cualquier momento o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasione perjuicio alguno para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada si lo desea.

C. DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos: Participante Fecha y Hora	Firma
Nombres y Apellidos: Testigo (si el participante es analfabeto) Fecha y Hora	Firma
Nombres y Apellidos: Investigador Fecha y Hora	Firma

D. MATRIZ DE DESGRAVACIÓN

FUNCIONARIOS

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Los trabajadores con discapacidad no son excluidos para trabajar en la municipalidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Gracias a esta ley ellos pueden trabajar con toda libertad en la municipalidad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	La ley se promueve de la mejor manera.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Gracias a esta ley las personas con discapacidad sienten la confianza y el respaldo del municipio.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Yo creo que en muchas ocasiones la competencia siempre sale a favor de las personas con discapacidad.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	En ocasiones note favoritismo en cuanto a las personas con discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Esta ley se práctica en esta municipalidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Las personas con discapacidad son protegidos por esta ley en este municipio.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es alto
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue grande esta ley es muy positiva
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Yo creo que si
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Nunca observe algo así

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Según tengo conocimiento existe una gerencia que se encarga de todo esto
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley protege a las personas con discapacidad a tener más oportunidades de trabajo laboral
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Medio
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto que pude observar es muy bajo
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	La igualdad es total en esta municipalidad
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La gerencia de apoyo de las personas con discapacidad Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad se encarga de este tema.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley no la conozco.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Se cumple regularmente.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Los personas con discapacidad trabajan de mejor manera y dan lo mejor de sí.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Veo que si se cumple esta ley.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No

N°	Preguntas	Entrevistado 5: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Esta ley se aplica conforme a la ley.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley protege a las personas con discapacidad para poder trabajar en la municipalidad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es alto.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue muy bueno tengo que reconocer que se cumple esta ley.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	El municipio aplica la igualdad.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No observo nada de esto.

N°	Preguntas	Entrevistado 6: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La municipalidad trata de cumplir en lo posible con esta ley 29973.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley les da la confianza y seguridad a los trabajadores.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es muy bueno.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto no es muy positivo pero se hace lo posible para cumplir esta ley.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Las oportunidades son mínimas lamentablemente el trabajo en esta área es pobre.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Yo personal no observe nada de esto.

N°	Preguntas	Entrevistado 7: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Los trabajadores con discapacidad cuentan con todas las facultades para laborar en la municipalidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Dándoles accesos a en los ambientes municipales.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El cumplimiento se da de manera positiva.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Que se sienten acogidos y protegidos.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si y eso se puede ver reflejado en los concursos para acceder a una plaza laboral.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Según lo que puede apreciar decía que no se presentaron tales casos.

N°	Preguntas	Entrevistado 8: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Según pude observar la ley se cumple y es aplicada conformemente.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	En este municipio la ley 29973 se cumple y otorga a las personas con discapacidad más probabilidades de trabajar.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es excelente.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue muy positivo.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	La igualdad es muy importante y este municipio lo cumple.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No nunca observe.

N°	Preguntas	Entrevistado 9: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	No es buena la relación laboral pero tratamos de que sea con compromiso y trabajar igual que los demás.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	No hay mucha consideración siempre hay rechazo.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	No respetan los cumplimientos de disposiciones a la persona con discapacidad.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Casi siempre somos los últimos en que se cumplen nuestros derechos laborales.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	No siempre hay mucha discriminación hacia nosotros.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Sii hasta las personas con discapacidad no se apoyan piensa que les vamos a incomodar en sus puestos.

N°	Preguntas	Entrevistado 10: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Se respeta su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones ante los demás.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Haciendo respetar sus derechos contra la discriminación.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Buena, porque se cumple las disposiciones de la ley.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Impacto positivo, porque los trabajadores son reconocidos en igualdad de condiciones.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Sii, gracias a la ley indicada, además a la igualdad de oportunidades que brinda la actual gestión 2023.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No.

N°	Preguntas	Entrevistado 11: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	La municipalidad promueve supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normas.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Coordinando y supervisando la ejecución de los planes y programas en materia de discapacidad.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Ayuda a adquirir una imagen positiva y útil de sí misma.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si tienen las mismas oportunidades y como también igualitarios.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Si, negarse a contratar su solicitan de empleo en función de su discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 12: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo con igualdad de oportunidades y de remuneración.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Con ayuda a adquirir más confianza en sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y puedan independizarse económicamente.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	La Municipalidad Provincial de Cusco cumple con lo dispuesto en la Ley N°29973, donde se establece disposiciones contra la discriminación a personas con discapacidad, fomento de programas, etc.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	La inclusión laboral hace que una parte de la población alguna vulnerabilidad pueda optar por condiciones laborales dignas.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si, porque se accede a un empleo productivo que genera un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Si, porque se accede a un empleo productivo que genera un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado.

SERVIDORES CON DISCAPACIDAD

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño es mejor los trabajadores se desenvuelven mucho mejor y con confianza.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	De alguna manera esta ley ayuda a confrontar los retos.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Los trabajadores de esta municipalidad con consientes de esta ley y no margina ni excluyen a nadie.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	La falta de fluidez de diálogo con las personas normales.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	No tomándoles mayor importancia a sus discapacidades.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	No contribuyendo con la seguridad personal del trabajador especial o con discapacidad.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Creo que no porque algunas personas desconocen de esta ley y lo evaden

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	La municipalidad de algún modo apoya por la ley.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Todos los trabajadores con discapacidad enfrentamos muchas dificultades dentro del trabajo.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más al momento de conseguir trabajo y muchos no respetan la dicha ley.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	A veces se nos obliga hacer trabajos forzosos dentro de la municipalidad.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	En la municipalidad no se cumple.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	La desigualdad, discriminación, la municipalidad no cuenta con asesoramiento.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	No, no hubo cambio.

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño a veces se nos dificulta y la ley nos ayuda protegiendo nuestros derechos.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	El transporte es una de las dificultades que enfrentan los que sufren de discapacidad física y no sé qué aborda la ley.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	La ley ha sido fundamental para fomentar más inclusión en el trabajo.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Los trabajadores con discapacidad desempeñan correctamente su trabajo, porque se les contrata según su habilidad y se les da facilidades.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	Según una declaración jurada declaran sus problemas físicos y mentales antes de ser contratados y la ley si nos ayuda en un porcentaje pequeño.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Presupuesto y las rampas.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Si, después de la aplicación de esta ley tenemos más oportunidades laboralmente.

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño de las personas con discapacidad es medio, ya que muchos de nosotros tenemos dificultades las cuales nos dificulta a desarrollar correctamente en el trabajo, la ley nos respalda.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Soy una persona que sufre de discapacidad física y la ley 29973 si aborda estas dificultades, pero la municipalidad no nos ayuda con el transporte.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad	En la municipalidad falta fomentar muchas formas de apoyo hacia las personas con discapacidad.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Transporte, asistencia médica.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	El impacto verdadero aún no lo sentí.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Los principales obstáculos que enfrenta son al momento de contratar a un personal ya que cada uno sufrimos diferentes discapacidades y no todos estamos aptos para optar cualquier puesto laboral.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Si, con la imposición y obligación del estado de algún modo las entidades e instituciones por cumplir generan un centro laboral más inclusivo y accesible.

N°	Preguntas	Entrevistado 5: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	Al ser trabajador de limpieza pública siento que mi desempeño es óptimo, llevo laborando 20 años en la MPC, en cuanto a la ley se cumple con la cuota laboral.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Como trabajador con discapacidad auditiva, el problema que más enfrentamos es el acceso a la comunicación. La ley 29973 indica intérpretes de LSP con lo que aún no contamos.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	En la discapacidad auditiva la ley indica los ajustes razonables en accesibilidad comunicativa a través de intérpretes, imágenes de apoyo audiovisuales, tecnologías, etc.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Accesibilidad comunicativa, médica (asistencia terapéutica).
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	En cuanto a la discapacidad intelectual no he visto casos.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Que en el proceso de contratación no se aplican las adaptaciones o ajustes razonables de acuerdo con el nivel educativo de las PCDA.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Sí, ya que fue una de las 1eras municipalidades en la región en contratar PCD como por ejemplo a mí ya llevo más de 20 años laborando al igual que otros de mis compañeros con discapacidad auditiva. Se cumple con la cuota laboral del 5%.

N°	Preguntas	Entrevistado 6: Servidores con discapacidad
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	Son personas con bastante compromiso por su trabajo.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	La poca consideración y muchas veces aún existe el rechazo.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Debe hacerse respetar la cuota laboral y su fiscalización para su cumplimiento.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Muchas veces enfrentan la burla o rechazo.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	Mayor inclusión, mejores oportunidades laborales para mejorar su calidad de vida.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Hacer prevalecer la cuota laboral para las personas con discapacidad.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Ayuda a la inclusión más aun así falta fiscaliza para su cumplimiento estricto.

E. MATRIZ DE CODIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA

FUNCIONARIOS

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 1 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Los trabajadores con discapacidad no son excluidos para trabajar en la municipalidad.	La municipalidad no excluye a las personas con discapacidad para trabajar ahí, lo cual demuestra que buscan cumplir con lo establecido en la Ley N° 29973 sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Gracias a esta ley ellos pueden trabajar con toda libertad en la municipalidad.	Se considera que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de las personas con discapacidad al permitirles trabajar libremente en la institución, promoviendo su inclusión laboral.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	La ley se promueve de la mejor manera.	Se evalúan positivamente el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 29973 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la institución, indicando que promueven la ley de la mejor.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Gracias a esta ley las personas con discapacidad sienten la confianza y el respaldo del municipio.	Se perciben que el cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, ya que gracias a ella sienten confianza y respaldo por parte de la institución.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Yo creo que en muchas ocasiones la competencia siempre sale a favor de los no personas con discapacidad.	Se consideran que no existe una igualdad total de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en comparación con personas sin discapacidad, ya que en muchas ocasiones la competencia favorece a las personas con discapacidad.

6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	En ocasiones note favoritismo en cuanto a no a las personas con discapacidad.	Se reconocen que en ocasiones ha existido un trato desigual o exclusión de personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral, ya que se ha observado favoritismo hacia candidatos sin discapacidad. Esto evidencia que no hay igualdad plena de oportunidades.
---	--	---	---

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 2 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Esta ley se práctica en esta municipalidad.	En la práctica la municipalidad establece una relación laboral con los trabajadores con discapacidad enmarcada en lo dispuesto por la Ley N° 29973, es decir que cumplen con lo establecido en dicha ley sobre inclusión laboral.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Las personas con discapacidad son protegidos por esta ley en este municipio.	Se considera que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución, al promover su inclusión y bienestar laboral.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es alto	El nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 29973 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es positivo, considerando que el nivel de cumplimiento dentro de la institución es alto.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue grande esta ley es muy positiva	El cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un gran impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Yo creo que si	Sí existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la institución.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Nunca observe algo así	No ha existido un trato desigual o exclusión hacia personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral a la institución, según lo observado.

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 3 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Según tengo conocimiento existe una gerencia que se encarga de todo esto	Se cuenta con una gerencia encargada de gestionar la relación laboral con trabajadores con discapacidad, lo que demuestra que buscan cumplir con la Ley N° 29973 de inclusión laboral a través de un área especializada.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley protege a las personas con discapacidad a tener más oportunidades de trabajo laboral	La Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad al brindarles más oportunidades de empleo dentro de la institución, promoviendo su inclusión.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Medio	El nivel de cumplimiento de la Ley N° 29973 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad está en un nivel medio o regular dentro de la institución. Esto indica que existe cumplimiento pero con oportunidad de mejora.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto que pude observar es muy bajo	El cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto muy bajo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad en la institución. Esto sugiere que no se ha logrado un efecto positivo significativo.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	La igualdad es total en esta municipalidad	Sí existe una igualdad total de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en la institución.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No	No ha existido un trato desigual o exclusión hacia personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral a la institución.

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 4 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La gerencia de apoyo a las personas con discapacidad OMAPED se encarga de este tema.	La municipalidad cuenta con una gerencia especializada llamada Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad que gestiona la relación laboral con los trabajadores con discapacidad. Esto evidencia un esfuerzo por cumplir la Ley N° 29973 de inclusión laboral.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley no la conozco.	Existe desconocimiento sobre la forma en que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la municipalidad. Esto sugiere una falta de información sobre la normativa de inclusión laboral
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Se cumple regularmente.	La municipalidad evalúa el nivel de cumplimiento de la Ley N° 29973 de inclusión laboral de personas con discapacidad como regular. Esto significa que existe cierto nivel de cumplimiento pero con oportunidad de mejora.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Las personas con discapacidad trabajan de mejor manera y dan lo mejor de sí.	Según la perspectiva de la municipalidad, el cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, evidenciado en su mejor desempeño y entrega en el trabajo.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Veo que si se cumple esta ley.	La municipalidad considera que sí existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad, según lo observado sobre el cumplimiento de la Ley N° 29973.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No	La municipalidad señala no presentar dentro de sus instalaciones casos de desigualdad o exclusión dirigido hacia personas con discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 5: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 5 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Esta ley se aplica conforme a la ley.	La municipalidad cuenta con una gerencia encargada de gestionar la relación laboral con trabajadores con discapacidad, lo que demuestra que buscan cumplir con la Ley N° 29973 de inclusión laboral a través de un área especializada.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley protege a las personas con discapacidad para poder trabajar en la municipalidad.	La ley se encuentra en estado activo dentro de la municipalidad con el fin de promover el trabajo para las personas con discapacidad dentro de la municipalidad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es alto.	El nivel de cumplimiento de las disposiciones especificadas dentro de la Ley en la municipalidad es alto.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue muy bueno tengo que reconocer que se cumple esta ley.	El impacto que tiene el cumplimiento de la ley en los trabajadores con discapacidad es bueno.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	El municipio aplica la igualdad.	Dentro del municipio provincial del cusco existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad logren ingresar a laborar.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No observo nada de esto.	Dentro de la municipalidad no se ha podido observar algún caso de exclusión o trato desigual con personas que sufren de alguna discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 6: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 6 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La municipalidad trata de cumplir en lo posible con esta ley 29973.	Dentro del municipio se esfuerzan por tratar de abarcar la mayor cantidad de disposiciones señaladas en la ley 29973 con el fin de establecer trabajadores con discapacidad en el marco de la ley.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Esta ley les da la confianza y seguridad a los trabajadores.	Las disposiciones de esta ley generan dentro de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad confianza y seguridad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es muy bueno.	El cumplimiento de las disposiciones indicadas de la Ley es muy bueno.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto no es muy positivo pero se hace lo posible para cumplir esta ley.	El impacto que tuvo el cumplimiento de la ley en el bienestar de los trabajadores con discapacidad no es muy positivo pero trabajan constantemente para poder realizarlo.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Las oportunidades son mínimas lamentablemente el trabajo en esta área es pobre.	Las oportunidades de empleabilidad para personas con discapacidad dentro del municipio son pocas y por ende es mínima la cantidad de personas con discapacidad que ingresa a laborar a la municipalidad.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Yo personal no observe nada de esto.	Dentro del municipio provincial del Cusco no existe ningún trato de desigualdad o exclusión de personas con discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 7: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 7 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Los trabajadores con discapacidad cuentan con todas las facultades para laborar en la municipalidad.	Dentro del municipio cualquier persona que desee establecer una relación laboral con el municipio tiene todas las facultades para poderlo realizar. La relación laboral que establece el municipio con los trabajadores con discapacidad en el marco de la ley es buena debido a que estos cuentan con todos los alcances de la ley para poder trabajar.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Dándoles accesos a en los ambientes municipales.	Unas de las maneras en como la ley protege los derechos laborales de los trabajadores es brindándoles el acceso a los ambientes municipales.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El cumplimiento se da de manera positiva.	El nivel de cumplimiento que se da según las disposiciones de la Ley en la municipalidad es positivo.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Que se sienten acogidos y protegidos.	Sobre el impacto del cumplimiento de la Ley en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, el entrevistado señala que éstos se sienten acogidos y protegidos en la Municipalidad. Indica que el cumplimiento de la normativa genera un ambiente laboral de respaldo e inclusión para las personas con discapacidad.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si y eso se puede ver reflejado en los concursos para acceder a una plaza laboral.	En cuanto a la igualdad de oportunidades para el ingreso laboral, considera que sí existe para las personas con discapacidad, lo cual se puede evidenciar en los procesos de selección como los concursos públicos para acceder a una plaza de trabajo. Destaca que la Municipalidad brinda las mismas oportunidades a personas con y sin discapacidad en estos procesos.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Según lo que puede apreciar decía que no se presentaron tales casos.	Sobre la existencia de trato desigual o exclusión para el ingreso laboral, el entrevistado afirma que según lo que ha podido apreciar, no se han presentado tales casos de discriminación hacia personas con discapacidad en los procesos de contratación de la Municipalidad. Indica que no tiene conocimiento o no le han reportado situaciones de ese tipo, por lo que considera que no han existido.

N°	Preguntas	Entrevistado 8: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 8 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Según pude observar la ley se cumple y es aplicada conformemente.	Sobre la relación laboral con trabajadores con discapacidad, la Ley N° 29973 se cumple y aplica adecuadamente en la municipalidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	En este municipio la ley 29973 se cumple y otorga a las personas con discapacidad más probabilidades de trabajar.	Las disposiciones de la Ley 29973 protegen efectivamente los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la municipalidad, otorgándoles más oportunidades de empleo.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	El nivel es excelente.	El nivel de cumplimiento de la Ley 29973 es excelente en la municipalidad.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	El impacto fue muy positivo.	El impacto del cumplimiento de la Ley ha sido muy positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	La igualdad es muy importante y este municipio lo cumple.	Existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad, lo cual es muy importante y se cumple.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No nunca observe.	No se han observado casos de trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 9: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 9 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	No es buena la relación laboral pero tratamos de que sea con compromiso y trabajar igual que los demás.	La relación laboral con trabajadores con discapacidad no es buena, aunque se trata de que sea con compromiso y en igualdad con los demás trabajadores.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	No hay mucha consideración siempre hay rechazo.	No hay mucha consideración de las disposiciones de la Ley 29973 para proteger los derechos laborales de trabajadores con discapacidad, existiendo rechazo.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	No respetan los cumplimientos de disposiciones a la persona con discapacidad.	No se respetan los cumplimientos de disposiciones de la Ley 29973 hacia las personas con discapacidad.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Casi siempre somos los últimos en que se cumplen nuestros derechos laborales.	Los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad son los últimos en cumplirse.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	No siempre hay mucha discriminación hacia nosotros.	No existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en la municipalidad, habiendo discriminación.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Si hasta las personas con discapacidad no se apoyan piensa que les vamos a incomodar en sus puestos.	Ha existido trato desigual y exclusión de personas con discapacidad para trabajar en la municipalidad, incluso por parte de otros trabajadores con discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 10: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 10 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Se respeta su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones ante los demás.	La relación laboral con trabajadores con discapacidad se basa en el respeto a su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Haciendo respetar sus derechos contra la discriminación.	Las disposiciones de la Ley 29973 protegen los derechos laborales de trabajadores con discapacidad al hacer respetar la no discriminación.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Buena, porque se cumple las disposiciones de la ley.	El nivel de cumplimiento de la Ley es bueno, pues se cumplen sus disposiciones.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Impacto positivo, porque los trabajadores son reconocidos en igualdad de condiciones.	El impacto del cumplimiento ha sido positivo en el bienestar laboral al reconocer la igualdad de condiciones de los trabajadores con discapacidad.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si, gracias a la ley indicada, además a la igualdad de oportunidades que brinda la actual gestión 2023.	Existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad, gracias a la Ley 29973 y la política de igualdad de la actual gestión municipal.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No.	No se reportan casos de trato desigual o exclusión a personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 11: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 11 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	La persona con discapacidad tiene derecho a la vida y al respeto de su integridad moral, física y mental.	La relación laboral se basa en el respeto a la integridad moral, física y mental de los trabajadores con discapacidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	La municipalidad promueve supervisa y fiscaliza el cumplimiento de las normas.	La municipalidad promueve y supervisa el cumplimiento de la Ley 29973 para proteger los derechos laborales de trabajadores con discapacidad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	Coordinando y supervisando la ejecución de los planes y programas en materia de discapacidad.	El nivel de cumplimiento se evalúa coordinando y supervisando planes y programas sobre discapacidad.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	Ayuda a adquirir una imagen positiva y útil de sí misma.	El cumplimiento impacta positivamente generando una imagen útil de sí mismos en los trabajadores con discapacidad.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si tienen las mismas oportunidades y como también igualitarios.	Existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	Si, negarse a contratar su solicitan de empleo en función de su discapacidad.	Se han dado casos de trato desigual al negar solicitudes de empleo por discapacidad.

N°	Preguntas	Entrevistado 12: Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Cusco	Entrevistado 12 Codificado
1	¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo con igualdad de oportunidades y de remuneración.	La relación laboral se basa en la igualdad de oportunidades y remuneración para los trabajadores con discapacidad.
2	¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	Con ayuda a adquirir más confianza en sí mismos, haciéndolos sentir reconocidos socialmente y puedan independizarse económicamente.	Las disposiciones de la Ley 29973 buscan generar confianza, reconocimiento e independencia económica en los trabajadores con discapacidad.
3	¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	La Municipalidad Provincial de Cusco cumple con lo dispuesto en la Ley N°29973, donde se establece disposiciones contra la discriminación a personas con discapacidad, fomento de programas, etc.	El nivel de cumplimiento es adecuado, acatando lo dispuesto sobre no discriminación y fomento de programas en la Ley.
4	¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	La inclusión laboral hace que una parte de la población alguna vulnerabilidad pueda optar por condiciones laborales dignas.	El cumplimiento impacta positivamente al permitir condiciones laborales dignas para este grupo vulnerable.
5	¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	Si, porque se accede a un empleo productivo que genera un ingreso justo acorde al esfuerzo realizado.	Existe igualdad de oportunidades para el acceso al empleo productivo y remuneración justa.
6	¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	No	No se reportan casos de trato desigual o exclusión a personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.

SERVIDORES CON DISCAPACIDAD

N°	Preguntas	Entrevistado 1: Servidores con discapacidad	Entrevistado 1 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño es mejor los trabajadores se desenvuelven mucho mejor y con confianza.	El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad es mejor y se desenvuelven con más confianza, apoyados en cierta medida por la Ley 29973.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	De alguna manera esta ley ayuda a confrontar los retos.	La Ley ayuda a enfrentar retos como dificultades en la fluidez del diálogo con personas sin discapacidad.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Los trabajadores de esta municipalidad son conscientes de esta ley y no margina ni excluyen a nadie.	Los trabajadores son conscientes de la Ley y no marginan ni excluyen a nadie por discapacidad.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	La falta de fluidez de diálogo con las personas normales.	Una limitación significativa es la falta de fluidez en el diálogo con personas sin discapacidad.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	No tomándoles mayor importancia a sus discapacidades.	Un ejemplo para tener más consideración en la inclusión y participación en trabajadores con discapacidad mental es tomarles mayor importancia a sus discapacidades.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	No contribuyendo con la seguridad personal del trabajador especial o con discapacidad.	Un obstáculo es la falta de contribución a la seguridad personal de los trabajadores con discapacidad.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Creo que no porque algunas personas desconocen de esta ley y lo evaden	La Ley no generó un centro laboral más inclusivo por desconocimiento y evasión de esta.

N°	Preguntas	Entrevistado 2: Servidores con discapacidad	Entrevistado 2 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	La municipalidad de algún modo apoya por la ley.	La municipalidad apoya de algún modo el desempeño laboral por la Ley 29973.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Todos los trabajadores con discapacidad enfrentamos muchas dificultades dentro del trabajo.	Dentro de la municipalidad los empleados presentan distintas dificultades dentro de su centro laboral.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más al momento de conseguir trabajo y muchos no respetan la dicha ley.	Los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más para conseguir trabajo y no se respeta la Ley.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	A veces se nos obliga hacer trabajos forzosos dentro de la municipalidad.	Una limitación es la realización de trabajos forzosos en la municipalidad.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	En la municipalidad no se cumple.	No hay impacto de la Ley en inclusión de las personas con discapacidad mentales, no se cumple.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	La desigualdad, discriminación, la municipalidad no cuenta con asesoramiento.	Obstáculos son la desigualdad, discriminación y falta de asesoramiento en contratación.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	No, no hubo cambio.	La Ley no generó un centro laboral más inclusivo, no hubo cambios.

N°	Preguntas	Entrevistado 3: Servidores con discapacidad	Entrevistado 3 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño a veces se nos dificulta y la ley nos ayuda protegiendo nuestros derechos.	El desempeño laboral a veces se dificulta, pero la Ley 29973 ayuda protegiendo derechos.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	El transporte es una de las dificultades que enfrentan los que sufren de discapacidad física y no sé qué aborda la ley.	Un reto es el transporte para personas físicas, no se menciona abordaje de la Ley.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	La ley ha sido fundamental para fomentar más inclusión en el trabajo.	La Ley fue fundamental para fomentar más inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Los trabajadores con discapacidad desempeñan correctamente su trabajo, porque se les contrata según su habilidad y se les da facilidades.	Las personas con discapacidad desempeñan bien sus roles, se les contrata según habilidades.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	Según una declaración jurada declaran sus problemas físicos y mentales antes de ser contratados y la ley si nos ayuda en un porcentaje pequeño.	La Ley tiene poco impacto en inclusión de las personas con discapacidad mentales según declaración jurada previa.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Presupuesto y las rampas.	Los principales obstáculos en la contratación son el presupuesto y las rampas.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un entorno laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Si, después de la aplicación de esta ley tenemos más oportunidades laborales.	La Ley generó más oportunidades laborales al aplicarse.

N°	Preguntas	Entrevistado 4: Servidores con discapacidad	Entrevistado 4 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	El desempeño de las personas con discapacidad es medio, ya que muchos de nosotros tenemos dificultades las cuales nos dificulta a desarrollar correctamente en el trabajo, la ley nos respalda.	El desempeño laboral es percibido como medio por dificultades en las personas con discapacidad, pero la Ley los respalda.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Soy una persona que sufre de discapacidad física y la ley 29973 si aborda estas dificultades, pero la municipalidad no nos ayuda con el transporte.	Retos son el transporte, la Ley lo aborda pero la municipalidad no lo tiene en consideración.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad	En la municipalidad falta fomentar muchas formas de apoyo hacia las personas con discapacidad.	Falta apoyo a las personas con discapacidad sensoriales para entornos inclusivos dentro de la municipalidad.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Transporte, asistencia médica.	Limitaciones significativas son transporte y asistencia médica.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	El impacto verdadero aún no lo sentí.	No se sintió el impacto real de la Ley en inclusión de las personas con discapacidad mental.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Los principales obstáculos que enfrenta son al momento de contratar a un personal ya que cada uno sufrimos diferentes discapacidad y no todos estamos aptos para optar cualquier puesto laboral.	Un obstáculo en la contratación es la discapacidad para ciertos puestos ya que no todos sufrimos la misma discapacidad.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Si, con la imposición y obligación del estado de algún modo las entidades e instituciones por cumplir generan un centro laboral más inclusivo y accesible.	La Ley generó algo de inclusión y accesibilidad por obligación a cumplirla.

N°	Preguntas	Entrevistado 5: Servidores con discapacidad	Entrevistado 5 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	Al ser trabajador de limpieza pública siento que mi desempeño es óptimo, llevo laborando 20 años en la MPC, en cuanto a la ley se cumple con la cuota laboral.	El entrevistado, que trabaja en limpieza pública desde hace 20 años, percibe que su desempeño laboral es óptimo. Indica que la Municipalidad Provincial de Cusco cumple con la cuota laboral de contratación de personas con discapacidad establecida en la Ley N° 29973.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	Como trabajador con discapacidad auditiva, el problema que más enfrentamos es el acceso a la comunicación. La ley 29973 indica intérpretes de LSP con lo que aún no contamos.	Como persona con discapacidad auditiva, señala que el principal reto que enfrentan es la accesibilidad comunicativa. Explica que la Ley 29973 dispone la provisión de intérpretes de lengua de señas peruana, con lo cual aún no cuenta la Municipalidad.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	En la discapacidad auditiva la ley indica los ajustes razonables en accesibilidad comunicativa a través de intérpretes, imágenes de apoyo audiovisuales, tecnologías, etc.	Sobre los trabajadores con discapacidades sensoriales, comenta que la Ley busca crear entornos más inclusivos a través de ajustes razonables en accesibilidad comunicativa, como intérpretes, apoyos audiovisuales y uso de tecnologías.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Accesibilidad comunicativa, médica (asistencia terapéutica).	Indica que las limitaciones más importantes que enfrentan son la accesibilidad comunicativa y la asistencia médica/terapéutica.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	En cuanto a la discapacidad intelectual no he visto casos.	En cuanto a discapacidad intelectual, no conoce de casos de aplicación e impacto de la Ley 29973 en la Municipalidad.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Que en el proceso de contratación no se aplican las adaptaciones o ajustes razonables de acuerdo con el nivel educativo de las PCDA.	Señala que un obstáculo en la contratación es no aplicar adaptaciones o ajustes razonables de acuerdo con el nivel educativo de las personas con discapacidad auditiva.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Sí, ya que fue una de las 1eras municipalidades en la región en contratar PCD como por ejemplo a mí ya llevo más de 20 años laborando al igual que otros de mis compañeros con discapacidad auditiva. Se cumple con la cuota laboral del 5%.	Considera que la Ley generó un centro de trabajo más inclusivo y accesible, ya que la Municipalidad fue una de las primeras en la región en contratar personas con discapacidad hace más de 20 años, cumpliendo la cuota laboral del 5%.

N°	Preguntas	Entrevistado 6: Servidores con discapacidad	Entrevistado 6 Codificado
1	¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	Son personas con bastante compromiso por su trabajo.	El entrevistado percibe que los trabajadores con discapacidad muestran bastante compromiso en su desempeño laboral dentro de la Municipalidad.
2	¿Qué retos específicos enfrentan los trabajadores con discapacidad física en la Municipalidad y cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades?	La poca consideración y muchas veces aún existe el rechazo.	Señala que los retos específicos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física son la poca consideración y el rechazo en algunos casos. No menciona cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades.
3	En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	Debe hacerse respetar la cuota laboral y su fiscalización para su cumplimiento.	Sobre los trabajadores con discapacidades sensoriales, considera que la Ley debe hacerse respetar en el cumplimiento de la cuota laboral de 5% y su fiscalización, para crear entornos más inclusivos en la Municipalidad.
4	¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	Muchas veces enfrentan la burla o rechazo.	Indica que las limitaciones más importantes que enfrentan son situaciones de burla o rechazo hacia ellos por parte de compañeros o superiores.
5	¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	Mayor inclusión, mejores oportunidades laborales para mejorar su calidad de vida.	Comenta que el impacto de la Ley es que permite una mayor inclusión y mejores oportunidades laborales para los trabajadores con discapacidad mental, mejorando su calidad de vida.
6	¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	Hacer prevalecer la cuota laboral para las personas con discapacidad.	Señala que uno de los principales obstáculos en la contratación es hacer prevalecer el cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad.
7	¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	Ayuda a la inclusión más aun así falta fiscaliza para su cumplimiento estricto.	Considera que la Ley N° 29973 ayuda a la inclusión laboral, pero aún falta una fiscalización más estricta para asegurar su cumplimiento total en la Municipalidad.

F. MATRIZ DE CODIFICACIÓN Y CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS

SERVIDORES

Pregunta 1:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cómo describiría en la práctica la relación laboral que se establece con los trabajadores con discapacidad en el marco de la Ley N° 29973?	E1	La municipalidad no excluye a las personas con discapacidad para trabajar ahí, lo cual demuestra que buscan cumplir con lo establecido en la Ley N° 29973 sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Los entrevistados E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E10, E11 Y E12 coinciden con la municipalidad cuenta con una gerencia encargada de la gestión sobre la relación laboral con los trabajadores con discapacidad, por lo cual se esfuerzan con cumplir con la Ley 29973.	E9 indica que en la municipalidad por más que se cuente con dicha gerencia específica, la relación laboral que se tiene con los Servidores con discapacidad no es buena.	La práctica de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad trata de ser superada mediante la gerencia especializada llamada Oficina Municipal De Atención a las Personas con Discapacidad. Este enfoque podría indicar una disposición activa para promover la igualdad de oportunidades y el bienestar de estos trabajadores en la Municipalidad.
	E2	En la práctica la municipalidad establece una relación laboral con los trabajadores con discapacidad enmarcada en lo dispuesto por la Ley N° 29973, es decir que cumplen con lo establecido en dicha ley sobre inclusión laboral.			
	E3	Se cuenta con una gerencia encargada de gestionar la relación laboral con trabajadores con discapacidad, lo que demuestra que buscan cumplir con la Ley N° 29973 de inclusión laboral a través de un área especializada.			
	E4	La municipalidad cuenta con una gerencia especializada llamada OMAPED que gestiona la relación laboral con los trabajadores con discapacidad. Esto evidencia un esfuerzo por cumplir la Ley N° 29973 de inclusión laboral.			
	E5	La municipalidad cuenta con una gerencia encargada de gestionar la relación laboral con trabajadores con discapacidad, lo que demuestra que buscan cumplir con la Ley N° 29973 de inclusión laboral a través de un área especializada.			
	E6	Dentro del municipio se esfuerzan por tratar de abarcar la mayor cantidad de disposiciones señaladas en la ley 29973 con el fin de establecer trabajadores con discapacidad en el marco de la ley.			

	E7	Dentro del municipio cualquier persona que desee establecer una relación laboral con el municipio tiene todas las facultades para poderlo realizar. La relación laboral que establece el municipio con los trabajadores con discapacidad en el marco de la ley es buena debido a que estos cuentan con todos los alcances de la ley para poder trabajar.			
	E8	Sobre la relación laboral con trabajadores con discapacidad, la Ley N° 29973 se cumple y aplica adecuadamente en la municipalidad.			
	E9	La relación laboral con trabajadores con discapacidad no es buena, aunque se trata de que sea con compromiso y en igualdad con los demás trabajadores.			
	E10	La relación laboral con trabajadores con discapacidad se basa en el respeto a su integridad moral, física y mental en igualdad de condiciones			
	E11	La relación laboral se basa en el respeto a la integridad moral, física y mental de los trabajadores con discapacidad.			
	E12	La relación laboral se basa en la igualdad de oportunidades y remuneración para los trabajadores con discapacidad.			

Pregunta 2:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	E1	Se considera que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de las personas con discapacidad al permitirles trabajar libremente en la institución, promoviendo su inclusión laboral.	Los entrevistados E1, E2, E3, E5, E6, E7, E8, E10, E11 Y E12 coinciden en que las disposiciones de la ley si protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad, ya que les permite laborar libremente, se les otorga oportunidades de empleo y busca generar confianza e independencia económica de dichas personas.	Los entrevistados E4 y E9 coincidieron en que existe desconocimiento sobre dicha ley, hay falta de información sobre la inclusión laboral y muchas veces no se tiene en consideración las disposiciones de la Ley 29973.	La Ley N° 29973 cumple su propósito de proteger los derechos laborales de las personas con discapacidad, fomentando su inclusión y brindándoles oportunidades laborales. Además, busca fortalecer la confianza y la independencia económica de estos trabajadores. Esta conclusión sugiere un enfoque positivo hacia la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas
	E2	Se considera que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución, al promover su inclusión y bienestar laboral.			
	E3	La Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad al brindarles más oportunidades de empleo dentro de la institución, promoviendo su inclusión.			
	E4	Existe desconocimiento sobre la forma en que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la municipalidad. Esto sugiere una falta de información sobre la normativa de inclusión laboral			
	E5	La ley se encuentra en estado activo dentro de la municipalidad con el fin de promover el trabajo para las personas con discapacidad dentro de la municipalidad.			
	E6	Las disposiciones de esta ley generan dentro de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad confianza y seguridad.			
	E7	Unas de las maneras en como la ley protege los derechos laborales de los trabajadores es brindándoles el acceso a los ambientes municipales.			
	E8	Las disposiciones de la Ley 29973 protegen efectivamente los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la municipalidad, otorgándoles más oportunidades de empleo.			
	E9	No hay mucha consideración de las disposiciones de la Ley 29973 para proteger los derechos laborales de trabajadores con discapacidad, existiendo rechazo.			

	E10	Las disposiciones de la Ley 29973 protegen los derechos laborales de trabajadores con discapacidad al hacer respetar la no discriminación.			con discapacidad en la Municipalidad.
	E11	La municipalidad promueve y supervisa el cumplimiento de la Ley 29973 para proteger los derechos laborales de trabajadores con discapacidad.			
	E12	Las disposiciones de la Ley 29973 buscan generar confianza, reconocimiento e independencia económica en los trabajadores con discapacidad.			

Pregunta 3:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cómo evaluaría el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley en la municipalidad?	E1	Se evalúan positivamente el nivel de cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 29973 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la institución, indicando que promueven la ley de la mejor.	Los entrevistados E1, E2, E5, E6, E7, E8, E10, E11, E12 coinciden en sus respuestas, ya que consideran que la municipalidad cumple con las disposiciones especificadas de la ley, señalan que se busca promover la inclusión y el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad.	Los entrevistados E3, E4 y E9, evalúan que el nivel de cumplimiento de dicha ley es regular o bajo, muchas veces no respetan dichos cumplimiento pero aún tiene la oportunidad de mejora.	La Municipalidad trata de comprometerse con la implementación y el cumplimiento de la ley de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Aunque tiene la oportunidad de mejora, esta percepción podría indicar un enfoque favorable hacia la promoción de la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos laborales de este grupo de trabajadores.
	E2	Se considera que la Ley N° 29973 protege los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución, al promover su inclusión y bienestar laboral.			
	E3	El nivel de cumplimiento de la Ley N° 29973 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad está en un nivel medio o regular dentro de la institución. Esto indica que existe cumplimiento pero con oportunidad de mejora.			
	E4	La municipalidad evalúa el nivel de cumplimiento de la Ley N° 29973 de inclusión laboral de personas con discapacidad como regular. Esto significa que existe cierto nivel de cumplimiento pero con oportunidad de mejora.			
	E5	El nivel de cumplimiento de las disposiciones especificadas dentro de la Ley en la municipalidad es alto.			
	E6	El cumplimiento de las disposiciones indicadas de la Ley es muy bueno.			
	E7	El nivel de cumplimiento que se da según las disposiciones de la Ley en la municipalidad es positivo.			
	E8	El nivel de cumplimiento de la Ley 29973 es excelente en la municipalidad.			
	E9	No se respetan los cumplimientos de disposiciones de la Ley 29973 hacia las personas con discapacidad.			
	E10	El nivel de cumplimiento de la Ley es bueno, pues se cumplen sus disposiciones.			

	E11	El nivel de cumplimiento se evalúa coordinando y supervisando planes y programas sobre discapacidad.			
	E12	El nivel de cumplimiento es adecuado, acatando lo dispuesto sobre no discriminación y fomento de programas en la Ley.			

Pregunta 4:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Qué impacto ha tenido este cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad?	E1	Se perciben que el cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, ya que gracias a ella sienten confianza y respaldo por parte de la institución.	Los entrevistados E1, E2, E5, E6, E7, E8, E10, E11, E12 coinciden en que el impacto que se tuvo del cumplimiento en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad es positivo, en vista que se evidencia un mejor desempeño, asimismo se sienten acogidos en su área de trabajo generándoles confianza para desarrollar sus actividades.	Los entrevistados E3, E6 y E9 señalaron que el impacto de dicho cumplimiento es muy bajo, porque no respetan adecuadamente las disposiciones de la ley.	La evaluación del impacto del cumplimiento de la Ley N° 29973 en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad es calificada como regular. Esto resalta la necesidad de llevar a cabo una implementación efectiva y constante de las medidas de inclusión laboral con el fin de garantizar el bienestar de estos trabajadores en la Municipalidad.
	E2	El cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un gran impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad dentro de la institución.			
	E3	El cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto muy bajo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad en la institución. Esto sugiere que no se ha logrado un efecto positivo significativo.			
	E4	Según la perspectiva de la municipalidad, el cumplimiento de la Ley N° 29973 ha tenido un impacto positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, evidenciado en su mejor desempeño y entrega en el trabajo.			
	E5	El impacto que tiene el cumplimiento de la ley en los trabajadores con discapacidad es bueno.			
	E6	El impacto que tuvo el cumplimiento de la ley en el bienestar de los trabajadores con discapacidad no es muy positivo pero trabajan constantemente para poder realizarlo.			
	E7	Sobre el impacto del cumplimiento de la Ley en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad, el entrevistado señala que éstos se sienten acogidos y protegidos en la Municipalidad. Indica que el cumplimiento de la normativa genera un ambiente laboral de respaldo e inclusión para las personas con discapacidad.			
	E8	El impacto del cumplimiento de la Ley ha sido muy positivo en el bienestar laboral de los trabajadores con discapacidad.			

	E9	No se respetan los cumplimientos de disposiciones de la Ley 29973 hacia las personas con discapacidad.			
	E10	El nivel de cumplimiento de la Ley es bueno, pues se cumplen sus disposiciones.			
	E11	El nivel de cumplimiento se evalúa coordinando y supervisando planes y programas sobre discapacidad.			
	E12	El nivel de cumplimiento es adecuado, acatando lo dispuesto sobre no discriminación y fomento de programas en la Ley.			

Pregunta 5:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Considera usted que existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad?	E1	Se consideran que no existe una igualdad total de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en comparación con personas sin discapacidad, ya que en muchas ocasiones la competencia favorece a las personas que no tienen ninguna discapacidad.	Los entrevistados E2, E3, E3, E5, E7, E8, E10, E11, E12 coinciden en que en la municipalidad existe igualdad de oportunidades para otras personas que ingresen a laboral, que son evidenciados en los procesos de selección como los concursos públicos, de esta manera se le brindan un acceso al empleo productivo y a una remuneración justa.	Los entrevistados E1, E6 y E9 concuerdan que no se da dicha igualdad para la integración de nuevos trabajadores con discapacidad, en muchas ocasiones se observó que en la selección de personal no les seleccionan por su estado, habiendo una discriminación.	La municipalidad brinda oportunidades laborales a personas con discapacidad demostrando que hay igualdad de oportunidades, pero no lo realiza completamente, ya que en ocasiones se percibe discriminación durante el proceso de selección debido a su condición. Se señala la necesidad de revisar y mejorar los procedimientos de selección y contratación para garantizar que se cumplan los principios de igualdad de oportunidades para todas las personas,
	E2	Sí existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la institución.			
	E3	Sí existe una igualdad total de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en la institución.			
	E4	La municipalidad considera que sí existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad, según lo observado sobre el cumplimiento de la Ley N° 29973.			
	E5	Dentro del municipio provincial del cusco existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad logren ingresar a laborar.			
	E6	Las oportunidades de empleabilidad para personas con discapacidad dentro del municipio son pocas y por ende es mínima la cantidad de personas con discapacidad que ingresan a laborar a la municipalidad.			
	E7	En cuanto a la igualdad de oportunidades para el ingreso laboral, considera que sí existe para las personas con discapacidad, lo cual se puede evidenciar en los procesos de selección como los concursos públicos para acceder a una plaza de trabajo. Destaca que la Municipalidad brinda las mismas oportunidades a personas con y sin discapacidad en estos procesos.			

	E8	Existe igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad ingresen a laborar en la municipalidad, lo cual es muy importante y se cumple.			independientemente de su situación de discapacidad.
	E9	No existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad en la municipalidad, habiendo discriminación.			
	E10	Existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad, gracias a la Ley 29973 y la política de igualdad de la actual gestión municipal.			
	E11	Existe igualdad de oportunidades para el ingreso laboral de personas con discapacidad.			
	E12	Existe igualdad de oportunidades para el acceso al empleo productivo y remuneración justa.			

Pregunta 6:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Considera usted que ha existido trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para ingresar a trabajar en la municipalidad? Si es así, proporcione ejemplos	E1	Se reconocen que en ocasiones ha existido un trato desigual o exclusión de personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral, ya que se ha observado favoritismo hacia candidatos sin discapacidad. Esto evidencia que no hay igualdad plena de oportunidades.	Los entrevistados E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E10 y E12 coinciden en que en la municipalidad no observan casos de exclusión o trato desigual a las personas que sufren de alguna discapacidad al momento de postular a la institución, muchos de ellos señalan probablemente es porque no reportan este tipo de situaciones.	Los entrevistados E1, E9 y E11 señalan que en varias ocasiones si existieron dicho trato desigual o de exclusión a ese grupo de personas, no hay una igualdad plena y les negaron el empleo por su condición.	El trato desigual o de exclusión a personas con discapacidad que intentan postular a la municipalidad no son reportados y por ello no tienen conocimiento de muchos casos, por otro lado, la municipalidad debe buscar la sensibilización en temas de discapacidad, así como la revisión de los procedimientos de selección para evitar cualquier forma de discriminación.
	E2	No ha existido un trato desigual o exclusión hacia personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral a la institución, según lo observado.			
	E3	No ha existido un trato desigual o exclusión hacia personas con discapacidad en el proceso de ingreso laboral a la institución.			
	E4	La municipalidad señala no presentar dentro de sus instalaciones casos de desigualdad o exclusión dirigido hacia personas con discapacidad.			
	E5	Dentro de la municipalidad no se ha podido observar algún caso de exclusión o trato desigual con personas que sufren de alguna discapacidad.			
	E6	Dentro del municipio provincial del Cusco no existe ningún trato de desigualdad o exclusión de personas con discapacidad.			
	E7	Sobre la existencia de trato desigual o exclusión para el ingreso laboral, el entrevistado afirma que según lo que ha podido apreciar, no se han presentado tales casos de discriminación hacia personas con discapacidad en los procesos de contratación de la Municipalidad. Indica que no tiene conocimiento o no le han reportado situaciones de ese tipo, por lo que considera que no han existido.			
	E8	No se han observado casos de trato desigual o exclusión de personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.			

	E9	Ha existido trato desigual y exclusión de personas con discapacidad para trabajar en la municipalidad, incluso por parte de otros trabajadores con discapacidad.			
	E10	No se reportan casos de trato desigual o exclusión a personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.			
	E11	Se han dado casos de trato desigual al negar solicitudes de empleo por discapacidad.			
	E12	No se reportan casos de trato desigual o exclusión a personas con discapacidad para acceder a empleos en la municipalidad.			

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pregunta 1:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cómo percibe el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad Provincial del Cusco y cómo la Ley N° 29973 apoya o dificulta este desempeño?	E1	El desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad es mejor y se desenvuelven con más confianza, apoyados en cierta medida por la Ley 29973.	Los entrevistados E1, E2, E5 y E6 coinciden en que el desempeño de los trabajadores con discapacidad de la municipalidad es óptimo ya que se desenvuelven con mayor confianza porque consideran que la Ley 29973 los protege.	Los entrevistados E3 y E4 indican que el desempeño laboral de los trabajadores con discapacidad es regular, ya que a veces presentan dificultades al momento de desarrollar sus actividades,	El desempeño de estos trabajadores es óptimo a pesar de que algunas veces presentan dificultades. Argumentan que la confianza de estos empleados aumenta debido a la percepción de protección brindada por la Ley 29973. El entorno laboral y las políticas de inclusión deben tener un impacto positivo en la confianza y el rendimiento de los trabajadores con discapacidad.
	E2	La municipalidad apoya de algún modo el desempeño laboral por la Ley 29973.			
	E3	El desempeño laboral a veces se dificulta, pero la Ley 29973 ayuda protegiendo derechos.			
	E4	El desempeño laboral es percibido como medio por dificultades en las personas con discapacidad, pero la Ley los respalda.			
	E5	El entrevistado, que trabaja en limpieza pública desde hace 20 años, percibe que su desempeño laboral es óptimo. Indica que la Municipalidad Provincial de Cusco cumple con la cuota laboral de contratación de personas con discapacidad establecida en la Ley N° 29973.			
	E6	El entrevistado percibe que los trabajadores con discapacidad muestran bastante compromiso en su desempeño laboral dentro de la Municipalidad.			

Pregunta 2:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿De qué manera considera que las disposiciones de dicha Ley protegen los derechos laborales de los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad?	E1	La Ley ayuda a enfrentar retos como dificultades en la fluidez del diálogo con personas sin discapacidad.	Los entrevistados E1, E2 y E5 concuerdan en que las disposiciones de la ley les ayudan a enfrentar diversos retos como la dificultad en comunicarse y la fluidez en el diálogo.	Los E3, E4, E5 y E6 concuerdan en que en muchas de las disposiciones no se consideran muchos puntos como el transporte para las personas con discapacidad física y la comunicación es un principal problema porque no disponen de intérpretes de señas, estos puntos no se mencionan en la ley.	Las disposiciones de la ley han sido beneficiosas para enfrentar ciertos retos. La ley ha tenido un impacto positivo en aspectos específicos de la vida laboral de las personas con discapacidad, al proporcionarles herramientas y apoyo para superar estos desafíos. Pero hay aspectos importantes que no se mencionan en la ley, lo que indica una limitación en la cobertura de la legislación actual.
	E2	Dentro de la municipalidad los empleados presentan distintas dificultades dentro de su centro laboral.			
	E3	Un reto es el transporte para las personas con discapacidad físico, no se menciona abordaje de la Ley.			
	E4	Retos son el transporte, la Ley lo aborda pero la municipalidad no lo tiene en consideración.			
	E5	Como persona con discapacidad auditiva, señala que el principal reto que enfrentan es la accesibilidad comunicativa. Explica que la Ley 29973 dispone la provisión de intérpretes de lengua de señas peruana, con lo cual aún no cuenta la Municipalidad.			
	E6	Señala que los retos específicos que enfrentan los trabajadores con discapacidad física son la poca consideración y el rechazo en algunos casos. No menciona cómo la Ley N° 29973 aborda estas dificultades.			

Pregunta 3:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
En cuanto a los trabajadores con discapacidades sensoriales, ¿Cómo influye la Ley en la creación de un entorno laboral más inclusivo para ellos en la Municipalidad?	E1	Los trabajadores son conscientes de la Ley y no marginan ni excluyen a nadie por discapacidad.	Los entrevistados E1, E3, E5 y E6 coinciden en que la ley no margina ni excluye a nadie por su discapacidad sensorial, esta ley les permite crear entornos más inclusivos a las instituciones, a través de ajustes razonables para la accesibilidad comunicativa.	Los entrevistados E2 y E4 señalan que a pesar de dicha ley los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más para conseguir trabajo, no reciben el apoyo necesario en la municipalidad.	La ley ha contribuido a la no exclusión de personas con discapacidad sensorial y ha facilitado la creación de entornos laborales más inclusivos garantizando que las personas con discapacidad sensorial tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Pero los trabajadores con discapacidad sensorial aún enfrentan dificultades para conseguir trabajo y no reciben el apoyo necesario en la municipalidad.
	E2	Los trabajadores con discapacidad sensorial sufren más para conseguir trabajo y no se respeta la Ley.			
	E3	La Ley fue fundamental para fomentar más inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial.			
	E4	Falta apoyo las personas con discapacidad sensorial para entornos inclusivos dentro de la municipalidad.			
	E5	Sobre los trabajadores con discapacidades sensoriales, comenta que la Ley busca crear entornos más inclusivos a través de ajustes razonables en accesibilidad comunicativa, como intérpretes, apoyos audiovisuales y uso de tecnologías.			
	E6	Sobre los trabajadores con discapacidades sensoriales, considera que la Ley debe hacerse respetar en el cumplimiento de la cuota laboral de 5% y su fiscalización, para crear entornos más inclusivos en la Municipalidad.			

Pregunta 4:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cuáles son las limitaciones más significativas que enfrentan los trabajadores con discapacidad en su rol laboral dentro de la Municipalidad?	E1	Una limitación significativa es la falta de fluidez en el diálogo con personas sin discapacidad.	Los entrevistados E1, E3, E4 y E5 coinciden en que las limitaciones principales y significativas son la comunicación por la falta de fluidez en el diálogo, de la misma manera indican que otra es la falta de asistencia médica.	Los entrevistados E2 y E6 indican que ellos enfrentan situaciones de discriminación por sus actos de burla o rechazo por parte de sus compañeros de trabajo.	La limitación principal que enfrentan los trabajadores con discapacidad es la comunicación y la carencia de asistencia médica como otro desafío importante. En algunos casos, la discriminación por parte de sus compañeros. Es importante implementar políticas y medidas de inclusión laboral que aborden tanto las limitaciones físicas como las barreras sociales para garantizar un ambiente de trabajo más equitativo.
	E2	Una limitación es la realización de trabajos forzosos en la municipalidad.			
	E3	La Ley fue fundamental para fomentar más inclusión laboral de las personas con discapacidad sensorial.			
	E4	Limitaciones significativas son transporte y asistencia médica.			
	E5	Indica que las limitaciones más importantes que enfrentan son la accesibilidad comunicativa y la asistencia médica/terapéutica.			
	E6	Indica que las limitaciones más importantes que enfrentan son situaciones de burla o rechazo hacia ellos por parte de compañeros o superiores.			

Pregunta 5:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cómo la Ley impacta en la inclusión y participación de trabajadores con discapacidad mental en la Municipalidad? ¿Podría proporcionar ejemplos de su impacto?	E1	Un ejemplo para tener más consideración en la inclusión y participación en trabajadores con discapacidad mental es tomarles mayor importancia a sus discapacidades.	Los entrevistados E2, E3, E4 y E5 coinciden en que la ley no ha impactado en la participación de trabajadores con discapacidad mental, no se cumple las disposiciones y no se conoce casos de aplicación de la ley.	Los E1 y E6 concuerdan en que para que se tenga mayor consideración de los trabajadores con discapacidad mental deberían tomar mayor importancia a sus discapacidades, de esta manera les podrán brindar un puesto de trabajo y se mejorará la calidad de vida.	La Ley no ha tenido un impacto significativo en la participación de trabajadores con discapacidad mental en la municipalidad, y que las disposiciones de la ley no se cumplen o no se aplican de manera efectiva. Se requieren esfuerzos adicionales para mejorar la consideración y las oportunidades para este grupo de personas.
	E2	No hay impacto de la Ley en inclusión de las personas con discapacidad mental, no se cumple.			
	E3	La Ley tiene poco impacto en inclusión de las personas con discapacidad mental según declaración jurada previa.			
	E4	No se sintió el impacto real de la Ley en inclusión de las personas con discapacidad mental.			
	E5	En cuanto a discapacidad intelectual, no conoce de casos de aplicación e impacto de la Ley 29973 en la Municipalidad.			
	E6	Comenta que el impacto de la Ley es que permite una mayor inclusión y mejores oportunidades laborales para los trabajadores con discapacidad mental, mejorando su calidad de vida.			

Pregunta 6:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta la Municipalidad Provincial del Cusco en la contratación de trabajadores con discapacidad y cómo aborda estos desafíos?	E1	Un obstáculo es la falta de contribución a la seguridad personal de los trabajadores con discapacidad.	Los entrevistados E2, E4, E5 y E6 coinciden en que los principales obstáculos que sufren los trabajadores con discapacidad es la desigualdad y falta de asesoramiento para la contratación, asimismo como la falta de consideración al momento de distribuir el trabajo, no consideran que tengan diferentes discapacidades.	Los entrevistados E1 y E3 indican que los principales obstáculos son la falta de construcción de rampas y la seguridad de los trabajadores.	Los trabajadores con discapacidad en la municipalidad enfrentan una serie de obstáculos que incluyen la desigualdad, la falta de asesoramiento en la contratación, la falta de consideración en la distribución del trabajo, la falta de construcción de rampas y problemas de seguridad. Estos desafíos subrayan la importancia de abordar tanto las barreras sociales como las físicas para garantizar un ambiente de trabajo inclusivo.
	E2	Obstáculos son la desigualdad, discriminación y falta de asesoramiento en contratación.			
	E3	Los principales obstáculos en la contratación son el presupuesto y las rampas.			
	E4	Un obstáculo en la contratación es la discapacidad para ciertos puestos ya que no todos sufrimos la misma discapacidad.			
	E5	Señala que un obstáculo en la contratación es no aplicar adaptaciones o ajustes razonables de acuerdo con el nivel educativo de las personas con discapacidad auditiva.			
	E6	Señala que uno de los principales obstáculos en la contratación es hacer prevalecer el cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad.			

Pregunta 7:	N°	Respuesta	Similitud	Diferencia	Conclusión
¿Cree que la aplicación de la Ley N° 29973 generó un centro laboral más inclusivo y accesible para los trabajadores con discapacidad en la Municipalidad? Explique su respuesta?	E1	La Ley no generó un centro laboral más inclusivo por desconocimiento y evasión de esta.	Los entrevistados E1, E2, E4 y E6 concuerdan en que la ley no generó que el centro laboral sea más inclusivo ya que no se observó cambios, a pesar de aplicar la ley no se fiscaliza de manera estricta para cumplir con las disposiciones en la municipalidad.	Los entrevistados E3 y E5 coinciden en que cuando aplicaron la ley se generó más oportunidades laborales y se tuvo un centro de trabajo inclusivo y accesible.	La ley no ha generado un cambio significativo hacia la inclusión en el centro laboral, ya que no han observado mejoras y consideran que la fiscalización para hacer cumplir las disposiciones no se lleva a cabo de manera estricta. El impacto positivo que pudo tener fue muy bajo.
	E2	La Ley no generó un centro laboral más inclusivo, no hubo cambios.			
	E3	La Ley generó más oportunidades laborales al aplicarse.			
	E4	La Ley generó algo de inclusión y accesibilidad por obligación a cumplirla.			
	E5	Considera que la Ley generó un centro de trabajo más inclusivo y accesible, ya que la Municipalidad fue una de las primeras en la región en contratar personas con discapacidad hace más de 20 años, cumpliendo la cuota laboral del 5%.			
	E6	Considera que la Ley N° 29973 ayuda a la inclusión laboral, pero aún falta una fiscalización más estricta para asegurar su cumplimiento total en la Municipalidad.			