

UNIVERSIDAD PRIVADA “ANTENOR ORREGO”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**NECESIDAD DE ARTICULAR ENTIDADES TUTELARES CON EL
FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE
LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

AUTOR: Bach. Arantxa G. Rodríguez Fernández.

ASESOR: Dr. José Ferradas Caballero.



Trujillo – Perú

2019

I

UNIVERSIDAD PRIVADA “ANTENOR ORREGO”

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**NECESIDAD DE ARTICULAR ENTIDADES TUTELARES CON EL
FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE
LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADA

AUTOR: Bach. Arantxa G. Rodríguez Fernández.

ASESOR: Dr. José Ferradas Caballero.



Trujillo – Perú

2019

II

DEDICATORIA

Sea dedicado este trabajo de investigación a los autores de mis días y a quienes guían mis pasos: mis señores padres.

AGRADECIMIENTO

A Dios, en todo momento y lugar, por bendecir cada uno de mis pasos.

A los distinguidos docentes de mi Facultad por las enseñanzas recibidas en los claustros universitarios y fuera de ellos.

A mi asesor de Tesis y maestro del Derecho, José Ferradas Caballero, por cada una de sus enseñanzas a lo largo del desarrollo de mi investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De mi mayor consideración:

Arantxa G. Rodríguez Fernández, Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, en atención a los lineamientos generales para la sustención de Tesis de la Facultad de Derecho, presento a vuestra consideración mi investigación denominada: **“NECESIDAD DE ARTICULAR ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO”**, el cual ha seguido las exigencias académicas correspondientes.

Por tanto, dejo a vuestra análisis y evaluación las consideraciones de forma y fondo para todo trabajo de investigación jurídica.

Atentamente,

.....

Bach. Arantxa G. Rodríguez Fernández

RESUMEN

La Tesis que hemos denominado **“Necesidad de articular entidades tutelares con el fin de dotar de mayor eficacia jurídica al Art. 49 de la Ley Nro. 29973 en el sector minero”**, se orienta a determinar de qué manera se dotará de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Nro. 29973, en el sector minero.

En este sentido, la formulación de nuestro Problema fue el siguiente: **¿DE QUÉ MANERA SE DOTARÁ DE MAYOR EFICACIA A LA NORMA SOBRE LA CUOTA DE EMPLEO A PERSONAS DISCAPACITADAS SEÑALADO EN EL ART. 49° DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, NRO. 29973, EN EL SECTOR MINERO?**

La hipótesis que planteamos es la siguiente: ***“Se dotará de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Nro. 29973, en el sector minero; promoviendo la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados, pues de esta forma se coordinará una efectiva promoción y fiscalización a nivel de empleadores y potenciales trabajadores con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley”***.

En virtud de los diversos métodos de aplicación lógica y jurídica, hemos logrado concluir que la mejor forma de dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas con discapacidad señalada en el Art. 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en el sector minero, es promoviendo la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados, pues de esta forma se coordinará una efectiva promoción y fiscalización a nivel de empleadores y potenciales trabajadores con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley y favoreciendo a sus destinatarios.

ABSTRACT

The thesis that we have called "**Need to articulate tutelary entities in order to provide greater legal effectiveness to Article 49 of Law No. 29973 in the mining sector,**" is aimed at determining how it will provide greater effectiveness to the norm on the quota of employment to disabled people indicated in art. 49 of the General Law of Persons with Disabilities, No. 29973, in the mining sector.

In this sense, the formulation of our Problem was as follows: **HOW WILL THE EMPLOYMENT FEE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES BE GIVEN MORE EFFECTIVELY TO THE NORMA STATED IN ART. 49 ° OF THE GENERAL LAW OF THE PERSON WITH DISABILITIES, NRO. 29973, IN THE MINING SECTOR?**

Regarding the statement of the hypothesis, we have formulated the following: ***"The rule on the quota of employment for disabled persons indicated in art. 49 of the General Law of Persons with Disabilities, No. 29973, in the mining sector; promoting the articulation of the various guardianship entities of the disabled, because in this way an effective promotion and supervision will be coordinated at the level of employers and potential workers in order to ensure compliance with the law. "***

In application of the various logical and legal methods, including methods of interpretation, hermeneutics, deductive and synthetic, it was concluded that the best way to provide greater effectiveness to the rule on the quota of employment for persons with disabilities indicated in Art. 49 of the General Law of Persons with Disabilities, in the mining sector, is promoting the articulation of the various tutelary entities of the disabled, as this will coordinate an effective promotion and control at the level of employers and potential workers in order to ensure compliance with the law and favoring its recipients.

TABLA DE CONTENIDO

CARÁTULA	I
CONTRACARÁTULA	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
PRESENTACIÓN	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
TABLA DE CONTENIDO	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS	X

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	01
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	07
1.3. HIPÓTESIS.....	07
1.4. OBJETIVOS.....	08
1.4.1. GENERAL.....	08
1.4.2. ESPECÍFICO.....	08
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	08
1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	09

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

SUBCAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.....	12
---	-----------

SUBCAPÍTULO II: LEY NRO. 29973 Y CUOTA DE EMPLEABILIDAD EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	21
---	-----------

SUBCAPÍTULO III: ENTIDADES TUTELARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	30
---	-----------

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	38
3.2. DISEÑO DE ESTUDIO.....	38
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	43

CAPITULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

SUBCAPÍTULO I: RESULTADOS EN TORNO A LA ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES INVOLUCRADAS EN LA INEFICACIA DEL ART. 49 DE LA LEY Nro. 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	45
--	-----------

SUBCAPÍTULO II: RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.....	51
---	-----------

CONCLUSIONES.....	64
--------------------------	-----------

RECOMENDACIONES.....	66
-----------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA.....	67
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	72
--------------------	-----------

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

CUADROS:

Cuadro Nro. 01: Evaluación general sobre la Ley Nro. 29973.....	51
Cuadro Nro. 02: Favorecimiento del art. 49 en cuestiones de inclusión y empleabilidad.....	54
Cuadro Nro. 03: Cumplimiento del art. 49 en el sector minero.....	57
Cuadro Nro. 04: Calificación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados.....	60

GRÁFICOS:

Gráfico Nro. 01: Evaluación general sobre la Ley Nro. 29973.....	52
Gráfico Nro. 02: Favorecimiento del art. 49 en cuestiones de inclusión y empleabilidad.....	55
Gráfico Nro. 03: Cumplimiento del art. 49 en el sector minero.....	58
Gráfico Nro. 04: Calificación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados.....	61

1.1.- REALIDAD PROBLEMÁTICA

Se constata que la población en nuestro país que padece algún tipo de discapacidad son una minoría, que no por ser tal debe ser marginada por el Derecho; es por ello que nuestra propia Constitución de 1993 señala en su Art. 7 que “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”, lo cual debe ser concordado con el artículo 23 referido a la protección estatal del trabajo, que en cuanto al sujeto con discapacidad señala textualmente: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

Y se agrega: “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. Como se puede observar el diseño constitucional no deja en abandono al sujeto que adolece de alguna discapacidad, sino que promueve su sustento y calidad de vida.

Es en este contexto que el Estado dispuso su reconocimiento mediante la Ley Nro. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada en el 24-12-12, que dispone de una serie de medidas en favor de los discapacitados de cara especialmente al empleo, señalando, por ejemplo, en su Art 45 lo siguiente: “La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables”. Se agrega en su Art. 46 que “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos

regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones”, éstas últimas referidas a las oficinas regionales de atención a la persona con discapacidad (OREDIS), que funcionan en cada gobernación de nuestro territorio.

La problemática que da pie a nuestra investigación se presenta en la aplicación del Art. 49 de la Ley 29973 que dispone lo siguiente: *“Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”*.

La finalidad de la norma en cuestión es, desde luego, poner en valor la situación de las personas con discapacidad y otorgarles un trato diferencial con la finalidad de incluirlos en el circuito laboral de nuestro país, por ello la ley ordena la implementación progresiva en términos de reconocimiento, accesibilidad y empleabilidad para este sector minoritario.

Lo que hay que resaltar es la inserción de un porcentaje para el sector privado no inferior al 3%, lo cual nos dice mucho sobre el potencial que podría tener este sector con la concurrencia de las empresas no públicas y que son las principales generadoras de empleo en el Perú. La única distinción para este concurso es que los empleadores privados cuenten con más de 50 trabajadores.

A mayor abundamiento, citamos una tabla que nos muestra las principales empresas mineras de esta región, que nos servirán como un punto de partida para el desarrollo de nuestra investigación, donde la mayoría de este tipo de empresas no tiene ningún trabajador, faltando gravosamente al Art. 49 de la Ley en Nro. 29973, que no hace

distinciones a la hora de calificar el tipo de empresa o actividad, por tanto toda empresa privada está obligada a cumplirla.

EMPRESA MINERA	TIPO DE PRODUCCIÓN	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	NRO. DE TRABAJADORES	TRABAJADORES CON DISCAP.
Minera Los Andes Perú Gold SAC (Minera El Toro)	Oro	5 años	360 (incluye trabajadores en campamento, Trujillo y Lima)	0 trabajadores
Compañía Poderosa S.A.	Oro	37 años	720 (incluye trabajadores en campamento, Trujillo y Lima)	03 trabajadores
Compañía Minera Quiruvilca S.A.	Polimetálicos	105 años	673 (incluye campamento, Trujillo y Lima)	0 trabajadores

Fuente: Oficina Recursos Humanos de empresas citadas.

Elaboración: la investigadora.

Entre las excusas que hemos encontrado, preliminarmente, para no cumplir con la cuota que dispone la ley tenemos: que los concursos son por su naturaleza exclusivos, que el trabajo del personal minero es de alto riesgo, que los discapacitados no se encuentran al nivel de la exigencia, que sus asociaciones no difunden o promueven su participación, que no hay rotación de puestos, que la fiscalización no es igual para todos, entre otros.

En este contexto, el Coordinador de Conadis en La Libertad, Juan Antonio Abando Rodríguez, en una entrevista personal nos manifestó que si bien la norma es un gran avance para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es todavía muy limitada en cuanto a su aplicación.

Por otra parte, la población en nuestra región La Libertad, según la Oficina Regional de Personas con Discapacidad- OREDIS, es como sigue:

DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	Pcd
LA LIBERTAD	TRUJILLO	TRUJILLO	10,941
LA LIBERTAD	TRUJILLO	EL PORVENIR	4,148
LA LIBERTAD	TRUJILLO	FLORENCIA DE MORA	1,145
LA LIBERTAD	TRUJILLO	HUANCHACO	1,268
LA LIBERTAD	TRUJILLO	LA ESPERANZA	4,649
LA LIBERTAD	TRUJILLO	LAREDO	786
LA LIBERTAD	TRUJILLO	MOCHE	644
LA LIBERTAD	TRUJILLO	POROTO	105
LA LIBERTAD	TRUJILLO	SALAVERRY	434
LA LIBERTAD	TRUJILLO	SIMBAL	66
LA LIBERTAD	TRUJILLO	VICTOR LARCO HERRERA	1,852
		TRUJILLO	26,038

Fuente: Oredis- La Libertad.

Frente a este número de personas con algún tipo de discapacidad, observamos que evidentemente se trata de una población que merece la atención no solo de las autoridades comprometidas con su problemática y vulnerabilidad, sino con el cumplimiento de las leyes que los favorecen, entre otros la cuota de empleo de dispone la Ley Nro. 29973 mediante su artículo 49.

La Agencia Andina en un informe de setiembre del presente año, señala que se estima que en todo el país existen aproximadamente un millón 600 mil personas con algún tipo de discapacidad, y solo 270 mil 822 cuentan con un ingreso económico gracias a un empleo: “solo el 15% de las personas con discapacidad en el Perú cuenta con un empleo, producto de la discriminación y falta de accesibilidad a los trabajos o estudio” (ANDINA A. , 2015).

Pues bien, las razones de este incumplimiento pueden ser de las más variadas, pero se constata que las diversas instituciones concebidas por el Estado para la protección de los derechos de los discapacitados tienen una agenda independiente que no privilegia los derechos de sus

beneficiarios, sino que se ahoga en trámites burocráticos que a la larga supone un perjuicio para esta población minoritaria que debe ser superado.

Veamos algunas de estos casos donde se podrá observar la duplicidad o descoordinación de funciones en el marco de la protección de los derechos de los discapacitados.

- En primer lugar, **no hay un número fiable de cuál es la población real de los discapacitados** en nuestro país, pues CONADIS maneja una cifra, el INEI otra, y las municipalidades una tercera; por tanto, no se cuenta con una data actualizada de esta población que permita desplegar un proyecto integral para sus beneficiarios.

- **En cuanto a los temas de empleabilidad**, desde hace unos años, mediante un convenio firmado entre el Ministerio de Trabajo y la Subgerencia regional de este organismo, se quita competencias al CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad) en materia de administración y promoción de la bolsa de trabajo para la población de discapacitados, desconociéndose un tratamiento diferenciado en cuanto a las convocatorias para este sector laboral.

- **En cuanto a la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)**, se constata que su máximo responsable es cambiado cada tres meses, lo cual no permite una continuidad en la gestión y planificación a nivel de esta entidad.

- **En cuanto a las funciones y competencias de entidades fundamentales para este sector** como OREDIS (Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad) y OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad), siendo niveles de atención regional y municipal, respectivamente, se constata que no existe una

coordinación eficiente entre ambas entidades para la difusión y promoción de los derechos de los discapacitados, pues cada una de ellas tiene una agenda propia que duplica funciones en perjuicio de la celeridad y eficacia en la atención que se le brinda a los discapacitados, pudiendo compartir la data o concentrarse en una sola.

- Por otro lado, **no existe una coordinación formal entre el CONADIS y el Centro de Empleo para los Discapacitados** para el tema de sorteo de las convocatorias, que oficialmente se promueven a instancia del Centro de Empleo, es más, en la búsqueda de la información que pretendimos conseguir en CONADIS para los efectos de esta investigación, se nos re direccionó al Centro de Empleo, pues no estaban interconectados ni siquiera virtualmente.

- Finalmente, **en términos específicos de fiscalización a nivel de SUNAFIL** dirigido a las empresas gobernadas por la ley Nro. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se constata la falta de personal encargado en la fiscalización de los diversos rubros empresariales, incluyendo nuestro foco de atención, esto es, el sector minero, pues no se conoce un cronograma coordinado con las diversas entidades tutelares, ni las sanciones efectivas en función al incumplimiento o reincidencia del desacato de la ley en perjuicio a la población discapacitada.

Como se puede apreciar, el manto burocrático del Estado en este sector de la población discapacitada es manifiesto, pues no existe una eficaz coordinación entre las diversas entidades tutelares, distinguiéndose una ausencia de organización centralizada y planificación estratégica en función a los verdaderos intereses de esta minoría en el país.

Frente a la realidad que constatamos de incumplimiento de la cuota que ordena a la ley para las empresas mineras en La Libertad, consideramos que sin perjuicio de que el Estado implemente un programa de

sensibilización e incentivos a nivel de los empleadores, así como evaluar la permanencia o continuidad de este tipo de empresas en el mediano plazo, **se hace necesario que todas las entidades tutelares de los derechos de los discapacitados coordinen una mejor estrategia para la difusión y reclamo de sus derechos**, lo cual puede lograrse **articulando las diversas entidades que actualmente existen** con el propósito de velar por el cumplimiento de las disposiciones que les favorecen.

1.2.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿De qué manera se dotará de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señalado en el art. 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Nro. 29973, en el sector minero?

1.3.- HIPÓTESIS

Se dotará de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Nro. 29973, en el sector minero; promoviendo y fomentando la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados, pues de esta forma se coordinará una efectiva promoción y fiscalización a nivel de empleadores y potenciales trabajadores con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley.

VARIABLES:

- **Variable independiente:** Promover y fomentar la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados.
- **Variable dependiente:** Dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas.

1.4.- OBJETIVOS

1.4.1.- GENERAL

- Determinar de qué manera se dotará de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Nro. 29973, en el sector minero.

1.4.2.- ESPECIFICOS

- Analizar el marco jurídico de las personas con discapacidad.
- Establecer el incumplimiento de la cuota de empleabilidad a personas con discapacidad en el sector minero.
- Explicar la necesidad de articular las diversas entidades tutelares de los discapacitados para dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo.
- Diseño e implementación de Consejos Regionales de Trabajo como medida de articulación de las entidades tutelares.

1.5.- JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica desde diversos planos. Desde un punto de vista jurídico en la medida que se pretende evaluar objetivamente la eficacia en el cumplimiento de la cuota de empleo previsto en la Ley Nro. 29973 para el caso de las personas que a padecen de alguna discapacidad a nivel de las empresas mineras en La Libertad; asimismo, identificar las razones del incumplimiento y proponer alternativas de solución a esta deficiencia.

La investigación se justifica en la medida que un sector de la población no ha podido ser incluido debidamente en la fuerza laboral de nuestro país, siendo que el sector empresarial minero ofrece muchas posibilidades para la empleabilidad de los discapacitados.

Finalmente, nuestro tema se justifica en la medida que evaluará el papel del Estado en términos de difusión y fiscalización en las empresas mineras, con el fin de que destinar los mecanismos o herramientas suficientes para lograr el cumplimiento de la norma que regula la cuota de empleabilidad para los discapacitados.

1.6.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

- **Espinoza Rincón, Jaqueline A. (2017). “Las eximentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado y su incidencia en el acceso al empleo para las personas con discapacidad”. USMP, donde respecto de nuestro tema de estudio concluye lo siguiente:**

“La finalidad de la cuota de empleo regulada por el Estado Peruano a decir de la exposición de motivos de la actual Ley General de la Persona con Discapacidad consiste en la inclusión al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad. (...). La cuota de empleo responde a la realidad que un gran número de personas con discapacidad se encuentran desempleadas y es por ello que regula cierto porcentaje de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, acercándose con ello al modelo social; sin embargo, con el Reglamento se crea un brecha respecto del modelo social pues se debieron analizar las causas de dicha situación y en base a ello proponer soluciones, pues la actual regulación no se encuentra acorde con el modelo social”.

- **Reynaga Soto, Jhon. (2016). Congresita de la República. “Cuota laboral de los trabajadores con discapacidad”. Artículo de opinión**

publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 16-01-16, donde respecto de nuestro tema de estudio señala lo siguiente:

“Desde este año (2016) la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral supervisará que una empresa con más de 50 trabajadores contrate por lo menos el 3% de personas con discapacidad dentro de su fuerza laboral, para lo cual revisarán las planillas vía sistema digital y en físico. De no cumplir con esta medida, serán sancionadas con multas de entre 10 y 15 UIT, la mínima es de 39,500 soles y la máxima, 59,250 soles. Con normas como la cuota laboral todos ganan: el Estado, la empresa y la población objetivo. Las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables (adaptación de herramientas y entorno de trabajo). Asimismo, habrá un registro de infractores, es decir, de empresas e instituciones multadas por infringir la ley y que estará a cargo del Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (Conadis). Discapacidad no es incapacidad. Esas personas pueden trabajar y ser productivas en una empresa. Solo deben desempeñarse en un puesto adecuado, que tome en cuenta su discapacidad y sus aptitudes; y quienes no cuenten con formación y experiencia deben ser capacitadas”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

SUBCAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

1.- NOCIÓN GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

1.1.- NOCIÓN DOCTRINARIA.

En general, en cuanto al tratamiento doctrinario de la persona con discapacidad, podemos afirmar que en nuestro país la doctrina disponible es escasa o limitada, si lo comparamos por ejemplo con otras materias jurídicas sobre las cuales el tratamiento es abundante, por lo que se puede decir que la atención que se le brinda a la discapacidad es escasa, a pesar de constituir un grupo social importante en nuestra sociedad; las principales definiciones o posiciones temáticas sobre el tema las encontramos especialmente en la doctrina extranjera, y en documentos internacionales que han dado incorporados por la legislación nacional.

Partiendo de la definición gramatical de 'discapacidad', Vallejos sostiene que "se debe entender la condición personal de discapacidad como aquella situación en la que la persona tiene dificultades para desarrollar normalmente sus actividades diarias que, al resto de sus pares o vecinos, no les supone mayor complejidad, pudiendo ser esta de origen físico o mental" (VALLEJOS TIRADO, 2016).

En este mismo sentido, Puelles afirma que "la condición de discapacidad muchas veces responde al modelo social determinado, donde la discapacidad queda definida por la relación de la persona con el entorno, pudiendo entenderse también como "habilidades diferentes" o "personas especiales", denotando en todos los casos una interrupción en la adecuación social del individuo a su entorno, debiéndose descartar

aquellos eufemismos que entrañan lástima o sumisión, por ejemplo cieguitos, sordito, etc.” (PUELLES ARMANDO, 2011).

Valga mencionar que el concepto de discapacidad ha evolucionado con el pasar de los años, dejando atrás definiciones que se centraban en las limitaciones físicas o patológicas de las personas. Hoy por hoy, la discapacidad puede entenderse como una limitación para el ejercicio normal de las actividades diarias de las personas.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York , precisa que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (MINJUS, 2015).

Por su parte, la Defensoría del Pueblo señala “aquellas deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales a largo plazo que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. Esta situación de vulnerabilidad se relaciona con la ausencia de facilidades y condiciones adecuadas en el entorno social, así como con la existencia de prácticas y actitudes discriminatorias incorporadas en el funcionamiento cotidiano de la sociedad y del Estado” (DEFENSORÍA, 2016).

1.2.- NOCIÓN LEGAL.

“Artículo 1. Propósito.

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo

que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Esta concepción fue recogida por la Ley Nro. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad publicada el 13-12-12, donde se señala taxativamente:

“Artículo. 2:

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

A nivel de la legislación comparada, también podemos encontrar definiciones interesantes sobre la discapacidad, para apreciar sus diversos enfoques de cara a sus propias realidades. Veamos algunas de ellas consignadas en documentos de la CEPAL (CEPAL, 2015).

Chile:

Definición de la Ley Nacional de Discapacidad núm. 19.284, donde señala: que “Para los efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social”.

Venezuela:

Ley para las personas con discapacidad, Gaceta oficial núm. 38598, art. 5: “Se entiende por discapacidad, la condición compleja del ser humano constituida por factores biopsicosociales, que evidencia una disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el disfrute de una buena calidad de vida, o impiden la participación activa de las personas en las actividades de la vida familiar y social, sin que ello implique necesariamente incapacidad o inhabilidad para insertarse socialmente”.

1.3.- NUESTRA POSICIÓN.

Por nuestra parte, consideramos que la noción de discapacidad ha venido evolucionando a través de los años, y en esta perspectiva han jugado un rol importante los instrumentos internacionales, que han dado pie a que las regulaciones nacionales adopten sus principales definiciones.

No obstante, no hemos advertido en todas las definiciones que se haya hecho alusión a la discapacidad temporal, pues se habla especialmente de aquella discapacidad que afecta a las personas de un modo permanente o desde su nacimiento, lo cual reviste enorme importancia para los efectos de empleabilidad.

2.- MARCO CONSTITUCIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

La Constitución pone en el primer peldaño regulatorio los diversos derechos que asisten a las personas para que los poderes del Estado diseñen y planifiquen su normativa y ejecución.

En este contexto, en nuestro país no identificamos directamente una norma constitucional depositaria de los derechos de las personas con discapacidad, pero sí mediante su atención y protección (Art. 7), y especialmente a través de la figura de los Derechos Humanos, asentada en los diversos tratados y convencios del que el Perú es parte.

Entre los convenios más importante podemos citar los siguientes:

- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**

Esta Convención fue aprobada el 13 de diciembre de 2006. Se considera válidamente como el primer instrumento jurídico amblio de los Derechos Humanos del nuevo siglo que se abre a la posibilidad de que las regiones vecinas se puedan adecuar.

En este sentido, la Convención se planificó como un instrumento jurídico con una serie de metas de desarrollo social para todas las personas y su comunidad.

La Convención nos viene a traer un nuevo enfoque en el tratamiento y consideración de la discapacidad, generando en las diversas legislaciones del mundo un nuevo modelo a considerar para permitir que las personas con este tipo de problemas puedan tener un apoyo del Estado en sus desarrollo.

- **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.**

Se trata de un convenio que se inscribe en el sistema interamericano de protección de los Derechos Humanos, a pesar que el principal instrumento del sistema interamericano, es decir, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), no contiene una disposición explícita sobre los derechos de las personas con discapacidad, pero, no obstante, ha ido avanzando en su protección en convenios conexos o de similar importancia como la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia y la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la misma que reconoce a la discapacidad como un supuesto de discriminación, señalando la prohibición de discriminación en los ámbitos público y privado.

De manera que el sistema interamericano cuenta con un tratado específico en materia de discapacidad: la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIPCD).

Este convenio apunta a la idea de la CIDH de fundarse en el modelo social para abordar la discapacidad, lo cual implica que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva.

Ahora bien, en cuanto a las disposiciones constitucionales, conviene mencionar el tratamiento de la Constitución de 1993 a las personas a que adolecen de alguna discapacidad, pues si bien se reconoce que la norma fundamental no utiliza el término “discapacidad”, sí la define pues hace alusión a la persona incapacitada, y le reconoce su derecho a la

dignidad y a un régimen legal específico de protección, atención y seguridad.

“Artículo 7:

(...). La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad”.

Su antecedente inmediato lo encontramos en la Constitución de 1979, que en su Art. 19 disponía:

“Artículo 19:

La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección atención readaptación y seguridad.

Las entidades que sin fines de lucro prestan los servicios previstos en este régimen así como quienes tienen incapaces a su cargo no tributan sobre la renta que aplican a los gastos correspondientes. Tampoco tributan las donaciones dedicadas a los mismos fines.”

Como se puede apreciar, prácticamente la parte sustantiva de protección es la misma en ambas constituciones, sin embargo en la Constitución de 1993 se ha recortado la posibilidad de que los privados que empleen a personas con discapacidad puedan beneficiarse de algunas exoneraciones tributarias, lo cual se condice con las reformas ideológicas de la carta magna, con todo lo que ello supone de promoción y protección en el empleo de los discapacitados.

También la tecnología ha demostrado que con el debido entrenamiento o capacitación una persona con menores habilidades que el promedio

puede desarrollarlas significativamente y mucho más que una persona que tiene habilidades naturales no desarrolladas. Al propio tiempo una persona incapacitada desarrolla otras habilidades, capacidades y maneras de ser positivas que el promedio de personas no tiene. Por ello el preocuparse de conocer y profundizar estas tecnologías de corrección de defectos e inserción social es muy importante como mecanismo de solidaridad dentro de cada sociedad (RUBIO CORREA, 1999).

3.- CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.

En virtud de las nociones y documentos precedentes en la presente investigación, se puede clasificar la discapacidad en los siguientes niveles, no obstante las diversas clasificaciones existentes desde un punto de vista médico, social o antropológico.

Discapacidad física o funcional:

Se refiere a “factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre otras” (GUZMÁN FETUCHI, 2011).

Discapacidad sensorial o emocional:

Este tipo de discapacidad está asociada a la disminución de algunos sentidos relacionados principalmente a la audición y a la visión generando el empleo de “medios aumentativos o alternativos de comunicación”, los cuales incluyen la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso conforme con la definición de “la comunicación” contenida en el segundo párrafo del Art. 2 de la Convención diferenciándose de la definición del “lenguaje”.

Discapacidad mental:

También denominada “discapacidad cognitiva” (14), consiste en la disminución de las habilidades intelectuales del individuo y entre las que se encuentran el Autismo, el Síndrome de Down, el Síndrome de Asperger y el Retraso Mental; es decir, ello se traduce, en la dificultad para adquirir conocimientos; incluyéndose, dentro de ésta clasificación, “las personas con enfermedades mentales o desórdenes de conducta y/o interrelación social (esquizofrenia, depresión profunda, psicosis, etc)” (DEFENSORÍA, 2016).

SUBCAPITULO II
LEY NRO. 29973 Y CUOTA DE EMPLEABILIDAD EN FAVOR DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- ASPECTOS GENERALES DE LA LEY NRO. 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

1.1.- ANTECEDENTES.

Los primeros tratamientos legislativos sobre el tema de las personas con discapacidad se remontan a los primeros años de la década del 80 del siglo pasado, cuando se promulgó la Ley Nro. 23285, denominada Ley de Trabajo para personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales, la cual tuvo una vigencia de cinco años, y que inscribe por primera vez en el corpus legislativo de nuestro país un tratamiento especializado para las personas con algún tipo de discapacidad.

Entre sus aspectos más resaltantes tenemos:

Artículo 1.- Las entidades y empresas del sector público y no público que den ocupación a personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales, obtendrán para los efectos de las deducciones en el pago de impuestos, una bonificación contable del 50% sobre el monto íntegro de la mano de obra que contrate con este grupo de personas.

Artículo 2.- A los efectos de lo dispuesto en el Artículo 1, el mínimo de trabajadores computables para la bonificación contable del 50% no excederá el 10% de los servidores de cada empresa.

Como se puede apreciar, ya desde el Gobierno de Belaunde se notaba una preocupación por los asuntos laborales de los discapacitados, no dejando solo a la dinámica de la empleabilidad su acogimiento sino

apostando por apoyar de manera resuelta a este sector minoritario de la población, computando un favorecimiento tributario para los empleadores del sector público y no público (GUERRERO CASTRO, 2002).

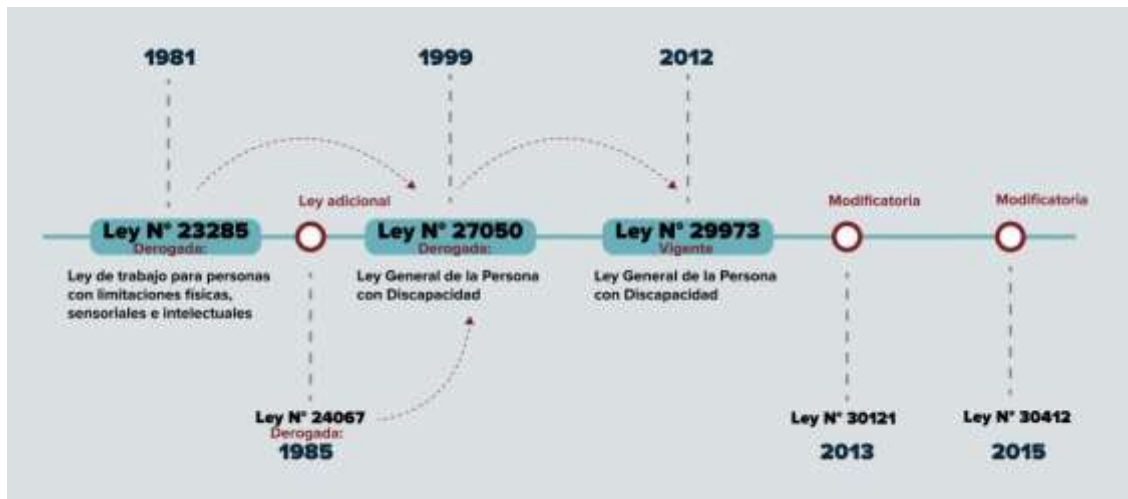
Posteriormente se publica la Ley Nro. 24067, que entre sus disposiciones de importancia destacan:

Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto regular las acciones de salud, educación, trabajo y promoción social en los aspectos de promoción, prevención, rehabilitación y prestación de servicios al impedido, a fin de lograr su integración social.

Artículo 2.- Se considera sujeto impedido para todos los efectos de esta ley, a la persona que presenta limitaciones intelectuales, sensoriales o físicas de carácter irreversible, que en relación con su edad y medio impliquen desventaja considerable para su integración social.

Esta ley tuvo una vigencia hasta al año de 1999, donde entra en vigencia una nueva ley en favor de las minorías discapacitadas: Ley Nro. 27050, Ley General de la persona con discapacidad, que entre sus lineamientos más destables se cuentan: Establece alcance del desarrollo e integración social, económica y cultural. Establece derechos y roles del Estado y familia. Creación de Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS. Certificación y Registro por parte del CONADIS. Establece disposiciones contra la discriminación de personas con discapacidad.

En el siguiente gráfico podemos observar la evolución legislativa que ha experimentado en nuestro país el tema de los derechos de las personas con discapacidad.



Fuente: (DISISWORK, 2015)

1.2.- LEY Nro. 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

En virtud de los antecedentes señalados en el punto precedente, hoy en día se cuenta con una norma que se supone concentra lo mejor que el legislador ha dispuesto para este sector vulnerable de nuestro país. De esta forma la ley tiene por finalidad consolidar un marco jurídico para todos los aspectos posibles de los discapacitados, en función a su desarrollo personal, comunitario, económico y propiamente laboral.

En cuanto a la definición que se plantea sobre la persona con discapacidad encontramos que lo entiende como la persona que tiene determinadas deficiencias que no puede valerse de manera autónoma.

1.3.- REGLAMENTO DE LA LEY Nro. 29973.

Hay que precisar que este reglamento supuso una confluencia entre el Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad

El Reglamento de la Ley N° 29973 fue desarrollado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo

perteneciente al Ministerio de la mujer, y organizaciones de la sociedad civil interesadas en el tema.

Principales derechos de la Persona con Discapacidad. Principios de Accesibilidad: Diseño urbano, ambientes y rutas, estacionamientos, transporte público, entre otros.

2.- PROBLEMÁTICA EN TORNO A LA EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ.

Para abordar específicamente el tema de la empleabilidad en el sector de los discapacitados, se hace necesario conocer el entorno donde esta se desarrolla, especialmente la dinámica económica de nuestro país. Así, en general, se constata que el mercado laboral un tema complejo, pues en los últimos años las cifras del crecimiento apenas llegan al 2%, como es el caso del año pasado; mientras que para este 2018 las expectativas bordean escasamente el 4%, a raíz de la crisis política provocada por la renuncia del presidente Pedro Pablo kuczynski y la asunción del vicepresidente Martín Vizcarra (COMERCIO, 2018).

En cuanto a la tasa de desempleo, el último informe del INEI de julio de este año da cuenta que en el trimestre abril-mayo-junio 2017 la tasa de desempleo fue de 6,9%, ubicándose en un rango superior de 7,6% e inferior de 6,3%. En términos de cifras absolutas se estima que existen 358 mil 100 personas que buscan un empleo activamente (INEI, 2017).

En este contexto de nuestra investigación, las personas con discapacidad son una población vulberable y minoritaria que no ha logrado integrarse del todo al sector laboral y económico de nuestro país, razón por la cual desde el año 2012 se cuenta con la Ley Nro. 29973, Ley General de persona con discapacidad, que dispone de una serie de medias en favor de los discacitados de cara al empleo,

entendiendo que “La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables” (Art. 45). Se agrega que “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones” (Art. 46).

En cuanto a La Libertad, que es donde ubicamos nuestra investigación, encontramos que el 4 % de la población presenta alguna discapacidad. Las cifras de la encuesta del INEI muestran que en la región existen aproximadamente 71 mil 839 personas que tienen alguna limitación física, de los cuales el 47,1 % son hombres y el 52,2 % son mujeres.

Por otra parte, la población en nuestra región La Libertad, según la Oficina Regional de Personas con Discapacidad- OREDIS, es como sigue:

DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO	Pcd
LA LIBERTAD	TRUJILLO	TRUJILLO	10,941
LA LIBERTAD	TRUJILLO	EL PORVENIR	4,148
LA LIBERTAD	TRUJILLO	FLORENCIA DE MORA	1,145
LA LIBERTAD	TRUJILLO	HUANCHACO	1,268
LA LIBERTAD	TRUJILLO	LA ESPERANZA	4,649
LA LIBERTAD	TRUJILLO	LAREDO	786
LA LIBERTAD	TRUJILLO	MOCHE	644
LA LIBERTAD	TRUJILLO	POROTO	105
LA LIBERTAD	TRUJILLO	SALAVERRY	434
LA LIBERTAD	TRUJILLO	SIMBAL	66
LA LIBERTAD	TRUJILLO	VICTOR LARCO HERRERA	1,852

Fuente: Oredis- La Libertad.

Frente a este número de personas con algún tipo de discapacidad, observamos que evidentemente se trata de una población que merece la atención no solo de las autoridades comprometidas con su problemática y vulnerabilidad, sino con el cumplimiento de las leyes que los favorecen, entre otros la cuota de empleo de dispone la Ley Nro. 29973 mediante su artículo 49, que veremos a continuación.

3.- LA CUOTA DE EMPLEO EN LA LEY 29973.

Tal como se ha apuntado en acápites previos, el Estado ha considerado solidarizarse con la población vulnerable de los discapacitados, disponiendo en la Ley 29973, en su Art. 49 inc. 1 lo siguiente:

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

Se constata pues que la finalidad de esta norma es, desde luego, poner en valor la situación de las personas con discapacidad y otorgarles un trato diferencial con la finalidad de incluirlos en el circuito laboral de nuestro país, dada la problemática que señalamos en el punto anterior; por ello la ley ordena la implementación progresiva en términos de reconocimiento, accesibilidad y empleabilidad para este sector minoritario.

Lo que hay que resaltar es la inserción de un porcentaje para el sector privado no inferior al 3%, lo cual nos dice mucho sobre el potencial que podría tener este sector con la concurrencia de las empresas no públicas y que son las principales generadoras de empleo en el Perú. La única

distinción para este concurso es que los empleadores privados cuenten con más de 50 trabajadores.

Debe tenerse en cuenta, además, la idea de establecer un tiempo prudencial para que las empresas que no están acatando la ley puedan modificar sus perfiles profesional y así adecuarse e implementar puestos de trabajos para personas con discapacidad y complementarlo con la descentralización de las funciones de la SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo para una fiscalización permanente, pues la exigencia de la ley no puede ser meramente simbólica, dado que ello importa un perjuicio efectivo a este sector poblacional que por su misma condición necesita un trato diferenciado en sus diversas áreas de desarrollo, especialmente en el ámbito laboral, que permita su mejor desarrollo como individuos (AGUIRRE LEÓN, 2011).

3.- LA CUOTA DE EMPLEO APLICADO AL SECTOR MINERO DE LA LIBERTAD.

Abordamos este punto dado que dejamos establecido en nuestro proyecto de investigación, la presente investigación la ubicamos en la cuota de empleabilidad en el sector empresarial minero de la región La Libertad, que nos permitirá tener una idea práctica de su cumplimiento en un determinado sector de nuestra realidad nacional.

Pues bien, la actividad minera en esta región es una de las más dinámicas y prosperas a nivel nacional, y al igual con la agricultura en la costa, la minería constituye el principal eje económico de nuestra sierra, especialmente en Otuzco y Santiago de Chuco, donde se ubican las grandes empresas del rubro: Minera Barrick Misquichilca (Alto Chicama) y Pan American Silver (Quiruvilca), respectivamente.

De manera que es inobjetable la empresa minera como fuente importante de desarrollo, lo cual beneficia a los diversos niveles de

gobierno y debe repercutir en el beneficio de la población, y con mucha mayor razón a las zonas de influencia de las empresa mineras.

Según la Gerencia Regional “Todas se sumarían a las 11 empresas que actualmente trabajan en La Libertad, donde se produce como promedio unas 54 toneladas (métricas finas) de oro al año. Somos el primer productor de oro que incluso supera a Cajamarca” (ANDINA). Estos datos preliminares nos dan una idea de la importancia de la empresa minera en la región así como las oportunidades que representan como fuerza laboral, incluyendo a los discapacitados.

A mayor abundamiento, hemos elaborado una tabla que nos muestra las principales empresas mineras de esta región, que nos servirán para la discusión respectiva de nuestra investigación, donde la mayoría de este tipo de empresas no tiene ningún trabajador, faltando gravosamente al Art. 49 de la Ley en Nro. 29973, que no hace distinciones a la hora de calificar el tipo de empresa o actividad, por tanto toda empresa privada está obligada a cumplirla.

EMPRESA MINERA	TIPO DE PRODUCCIÓN	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	NRO. DE TRABAJADORES	TRABAJADORES CON DISCAP.
Minera Los Andes Perú Gold SAC (Minera El Toro)	Oro	5 años	360 (incluye trabajadores en campamento, Trujillo y Lima)	0 trabajadores
Compañía Poderosa S.A.	Oro	37 años	720 (incluye trabajadores en campamento, Trujillo y Lima)	03 trabajadores
Compañía Minera Quiruvilca S.A.	Polimetálicos	105 años	673 (incluye campamento, Trujillo y Lima)	0 trabajadores

Fuente: Oficina Recursos Humanos de empresas citadas.

Elaboración: la autora.

Como se puede observar, solo una empresa mineras de comprobada solvencia incluye a personas con discapacidad en su personal (Compañía Poderosa S.A.), y el resto no tiene ningún trabajador una con estas características en la empresa, faltando gravosamente al Art. 49 de la Ley en Nro. 29973, que no hace distinciones a la hora de calificar el tipo de empresa o actividad, por tanto toda empresa privada está obligada a cumplirla.

Pues bien, entre las excusas que hemos encontrado frente al incumplimiento de la ley, tenemos: que los concursos son por su naturaleza exclusivos, que el trabajo del personal minero es de alto riesgo, que los discapacitados no se encuentran al nivel de la exigencia, que sus asociaciones no difunden o promueven su participación, que no hay rotación de puestos, que la fiscalización no es igual para todos, entre otros.

Por otro lado, las empresas que tras la revisión no hayan cumplido con la cuota, recibirán un acta de infracción o multas que puede ir desde los 3 a 10 UITs, en un rango de S/ 11 mil hasta S/ 197 mil. A nuestro entender, lo que esconden estas excusas en realidad son prejuicios respecto de las labores que pueden desempeñar las personas con discapacidad, y que más que una función normal resulta una carga para el empleador.

SUBCAPITULO III

ENTIDADES TUTELARES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.- NATURALEZA DE LAS ENTIDADES TUTELARES.

En general se puede afirmar que a nivel mundial existe una gran cantidad de instituciones públicas y privadas dirigidas a la protección de las personas con discapacidad en sus más diversas variantes; entre las instituciones privadas tenemos especialmente asociaciones, ONGs, hasta entidades cooperantes que promueven la dinámica estatal en los diversos frentes de los discapacitados.

No obstante, se reconoce que la primera misión tutelar corresponde al Estado que, en mérito de sus atribuciones constitucionales, diseña, planifica y ejecuta los diversos agentes paraestatales para la protección de las personas con algún tipo de discapacidad, dada su condición de vulnerabilidad o desprotección en nuestra sociedad.

Efectivamente, siendo que estos derechos de los discapacitados tienen su origen en los derechos humanos, convendría señalar como justificación que el Estado es quien resulta en calidad de responsable por cualquier transgresión de los mismos en cualquiera de sus niveles o agravantes (CEPAL, 2015).

Se entiende pues que el Estado no solo se debe limitar a respetar la autonomía de los sujetos, sino de procurar los diversos mecanismos que hagan posible su realización; en razón a ello es que se han dispuesto una serie de normas que progresivamente han ido reconociendo derechos a diversos sectores minoritarios de nuestra sociedad, en atención a un discurso solidario de inclusión y reconocimiento que ha logrado importantes avances en materia institucional y normativa.

Finalmente, conviene subrayar que no solo las dependencias estatales han contribuido a esta situación, sino también determinadas entidades jurídicas, sin ánimo lucro, que pudieran llevar a cabo funciones de protección respecto de personas incapacitadas (CALLE ATO).

2.- PRINCIPALES ENTIDADES TUTELARES.

Frente a esta situación se hace necesaria la existencia de entidades de promoción o articulación de los derechos de los discapacitados, entre las cuales podemos citar las siguientes:

CONSEJO NACIONAL DE INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD- CONADIS.

Según su portal institucional, su Misión es “Ejercer la rectoría del Sistema Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad SINAPEDIS, articulando esfuerzos intersectoriales e intergubernamentales para garantizar la inclusión económica, social, política, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad bajo un enfoque social”.

En cuanto al tema de la promoción del empleo de las personas con discapacidad, según la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 69, señala que es una tarea encargada a las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad (OREDIS) y según el artículo 70, también se encarga esta labor a las Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED). Estas instancias son las encargadas de promocionar el empleo en el ámbito regional y local, con la asesoría técnica del CONADIS.

LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO.

La Defensoría del pueblo tiene como obligación: Defender los derechos constitucionales y fundamentales de la persona y la comunidad; supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal y; supervisar la adecuada prestación de los servicios públicos; en razón de ello también puede considerarse como un ente protector de los derechos de las personas con discapacidad de nuestro país.

Su intervención es fundamentalmente frente a organismos de Estado: ministerios, municipalidades, gobernaciones, comisarías, dependencias militares, hospitales, colegios y entidades educativas estatales. Ante las entidades privadas, la Defensoría ejerce una actividad de mediación, interponiendo sus buenos oficios a fin de ayudar a corregir o mejorar prácticas que vulneren los derechos de las personas con discapacidad.

DEFENSORÍA DEL ASEGURADO EN ESSALUD

Toda sociedad, por intermedio de sus ciudadanos, tiene el deber de implementar las acciones pertinentes para hacer efectivos los derechos, basándose en principios de universalidad, solidaridad, equidad y otros; entendiendo que toda práctica social debe subordinarse a la realización de los derechos. Es así como resalta la prestación de salud, y otras prestaciones sociales, es el reconocimiento de las personas como tales, sabiendo que todos nos merecemos igual consideración y respeto.

DEFENSORÍAS MUNICIPALES DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE – DEMUNA.

Ha sido creada al interior del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES), con el objeto de tramitar las denuncias sobre vulneración de los derechos de los niños y adolescentes y brindarles el apoyo y

asistencia social, psicológica y legal necesarios, de manera directa o derivando los casos a la dependencia especializada.

LAS OFICINAS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD – OMAPED.

Las Oficinas Municipales de Atención a la persona con discapacidad – OMAPED – se crean en virtud de la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley 27050, que en su art. 10 dispone que los gobiernos locales, provinciales o distritales, deben aperturar oficinas de protección, participación y organización de vecinos con discapacidad.

OFICINAS REGIONALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD – OREDIS

Las Oficinas Regionales de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS, son aquellas oficinas a través de las cuales los Gobiernos Regionales apoyan a las instituciones públicas y privadas, en el desarrollo, ejecución y evaluación de programas, proyectos y servicios que promuevan la igualdad y equidad de oportunidades y el desarrollo de las personas con discapacidad. Al igual que los Municipios, los Gobiernos Regionales, a través de las OREDIS, hacen convenios con el CONADIS para vigilar, en su representación, el cumplimiento de la Ley 27050 y su Reglamento, extendiendo los alcances sociales, integradores e inclusivos de la Ley a todo el territorio nacional.

3.- ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES EN LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Este es un acápite medular en el desarrollo de nuestro trabajo, puesto que en este punto destacamos el grado de articulación que existe entre las diversas entidades en torno al cumplimiento a lo dispuesto en la Ley

General de Discapacidad, en particular en su contexto de promoción laboral o empleabilidad.

De esta forma, observamos que las diversas instituciones concebidas por el Estado para la protección de los derechos de los discapacitados tienen una agenda independiente que no privilegia los derechos de sus beneficiarios, sino que se ahoga en trámites burocráticos que a la larga supone un perjuicio para esta población minoritaria y que debe ser superado.

Veamos algunas casos donde se observa manifiestamente una duplicidad o descoordinación de funciones en el marco de la protección de los derechos de los discapacitados.

- En primer lugar, **no hay un número fiable de cuál es la población real de los discapacitados** en nuestro país, pues CONADIS maneja una cifra, el INEI otra, y las municipalidades una tercera; por tanto, no se cuenta con una data actualizada de esta población que permita desplegar un proyecto integral para sus beneficiarios.

- **En cuanto a la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED)**, ente que depende de la Municipalidad Provincial, respecto a los servicios que se brinda a las personas en situación de discapacidad, tales como poder registrarse y buscar información sobre las instituciones que ofrecen servicios para esta población, se constata que su máximo responsable es cambiado cada tres meses, lo cual no permite una continuidad en la gestión y planificación a nivel de esta entidad.

- **En cuanto a las funciones y competencias de entidades fundamentales para este sector** como OREDIS (Oficina Regional de Atención a la Persona con Discapacidad) y OMAPED (Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad), siendo niveles de atención

regional y municipal, respectivamente, se constata que no existe una coordinación eficiente entre ambas entidades para la difusión y promoción de los derechos de los discapacitados, pues cada una de ellas tiene una agenda propia que duplica funciones en perjuicio de la celeridad y eficacia en la atención que se le brinda a los discapacitados, pudiendo compartir la data o concentrarse en una sola.

- Por otro lado, **no existe una coordinación formal entre el CONADIS y el Centro de Empleo para los Discapacitados** para el tema de sorteo de las convocatorias, que oficialmente se promueven a instancia del Centro de Empleo, es más, en la búsqueda de la información que pretendimos conseguir en CONADIS para los efectos de esta investigación, se nos redireccionó al Centro de Empleo, pues no estaban interconectados ni siquiera virtualmente.

- Finalmente, **en términos específicos de fiscalización a nivel de SUNAFIL** dirigido a las empresas gobernadas por la ley Nro. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se constata la falta de personal encargado en la fiscalización de los diversos rubros empresariales, incluyendo nuestro foco de atención, esto es, el sector minero, pues no se conoce un cronograma coordinado con las diversas entidades tutelares, ni las sanciones efectivas en función al incumplimiento o reincidencia del desacato de la ley en perjuicio a la población discapacitada.

Como lo decíamos anteriormente, se puede apreciar que el manto burocrático del Estado en este sector de la población discapacitada es manifiesto, pues no existe una eficaz coordinación entre las diversas entidades tutelares, distinguiéndose una ausencia de organización centralizada y planificación estratégica en función a los verdaderos intereses de esta minoría en el país.

Frente a la realidad que constatamos de incumplimiento de la cuota que ordena a la ley para las empresas mineras en La Libertad, consideramos que sin perjuicio de que el Estado implemente un programa de sensibilización e incentivos a nivel de los empleadores, así como evaluar la permanencia o continuidad de este tipo de empresas en el mediano plazo, **se hace necesario que todas las entidades tutelares de los derechos de los discapacitados coordinen una mejor estrategia para la difusión y reclamo de sus derechos**, lo cual puede lograrse **articulando las diversas entidades que actualmente existen** con el propósito de velar por el cumplimiento de las disposiciones que les favorecen.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

➤ **Por su Profundidad: Descriptiva – Explicativa**

Esta investigación responde a una calificación de naturaleza **descriptiva**, por cuanto se orientó a determinar los fundamentos por los cuales se puede dar una mayor efectividad al Art. 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

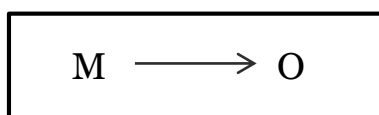
Asimismo, este trabajo responde a una calificación **explicativa**, en la medida que nos abocamos no solo a explicar la problemática en torno a las dificultades de los discapacitados para hacer valer la ley sino en las dificultades mismas del Estado para su cumplimiento.

➤ **Por su Finalidad: Básica**

Consideramos que dada la metodología dispuesta para el desarrollo de nuestro tema, esta investigación resulta ser de naturaleza **básica**, pues los propósitos generales que lo animan son identificar los puntos que consideramos deben mejorarse para dar una mejor efectividad a la cuota de empleo para el sector discapacitado.

3.2. Diseño de estudio

Para el diseño de nuestra hipótesis emplearemos el método cuasi experimental de **una sola casilla**, cuya representación gráfica es la siguiente:



Donde:

M: Promover la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados.

O: Dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo a personas discapacitadas señaladas

3.3. Población y Muestra

Población:

Nuestra población o universo lo constituyen la totalidad de funcionarios destacados en las diversas dependencias tutelares de los discapacitados de Trujillo- La Libertad., y representantes de las asociaciones de discapacitados en esta jurisdicción.

Muestra:

Nuestra muestra estuvo conformada por **20 entrevistados** (funcionarios-representantes) de la ciudad de Trujillo, de acuerdo a la siguiente delimitación.

A) Delimitación

TÉCNICAS	UNIDADES DE ANÁLISIS	POBLACIÓN	MUESTRA
ENTREVISTA	Funcionarios en Trujillo- La Libertad	10	10
	Representantes de discapacitados	10	10
TOTAL		20	20

B) Características de la muestra

- Representativa
- Confiable
- Válida

3.4. Métodos de investigación

A) METODOS LÓGICOS:

➤ Deductivo:

Este método supone un proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en una situación general. La utilización de este método se apreciará en los resultados a los que se arriben en la presente investigación respecto de la eficacia del Art. 49 de la Ley 29973 en cuanto al cumplimiento de la cuota de empleo para los discapacitados.

➤ Inductivo:

A diferencia del anterior, se trata de un proceso que se inicia por la observación de fenómenos particulares con el propósito de llegar a premisas generales que puedan ser aplicadas a situaciones similares a la observada, lo cual nos servirá al momento de analizar las diversas figuras jurídicas relacionadas con la discapacidad y el propósito de la ley para sancionar la cuota de empleabilidad.

➤ Sistemático:

Este método está dirigido a modelar el objeto mediante la determinación de sus componentes, así como las relaciones entre

ellos. El derecho no se limita únicamente al tenor literal de la ley en forma aislada, sino que forma parte de un todo, y que por lo tanto, para conocer y comprender el sentido y alcance de una disposición, es necesario valorarla en la totalidad del ordenamiento jurídico, para lo cual será necesario una interpretación sistemática del Art. 49 en su debido contexto legal en nuestro país.

B) MÉTODOS JURÍDICOS

➤ Exegético:

Por este método la investigación jurídica se reduce a desentrañar la voluntad del legislador expresada en la norma y explicar el contenido de la norma positiva para su mejor comprensión. Este métodos nos servirá para conocer especialmente la literalidad de las normas referidas a nuestro estudio, especialmente las contenidas en la Ley General para Personas con discapacidad y su reglamento, referidas a la inclusión y empleabilidad de estas minorías.

➤ Histórico:

Con dicho método, se procede a elegir una institución u objeto a investigar, se determina su génesis, siguiendo paso a paso el curso de su evolución. En nuestro caso será fundamental para conocer los antecedentes o regulaciones anteriores a los beneficios que podrían haber tenido las personas con discapacidad, especialmente en lo relacionado a las cuotas de empleo en nuestro país.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos utilizados en el desarrollo de la presente investigación son:

Entrevista

Con la finalidad de obtener mayor precisión y elementos objetivos que nos ayuden a comprobar nuestra hipótesis investigación, así como las conclusiones y acciones a recomendar.

El instrumento empleado en dicha técnica fue el **diálogo**, constituido por preguntas básicas, del tipo de preguntas abiertas especialmente, y de esta manera poder conocer su tendencia de opinión sobre la materia de nuestro estudio.

Del Fotocopiado

Técnica que mediante el instrumento fotocopia, nos permitió utilizar el avance de la tecnología para contar con reproducciones de los libros y revistas que sirvan de soporte bibliográfico en el desarrollo del tema y procesamiento de la información relacionada a ello, con el fin de analizarlas hasta poder entenderlas y comprenderlas en su verdadera dimensión.

El instrumento empleado las **Fotocopias**.

Del Internet

Técnica por la cual logramos acceder a páginas webs para complementar nuestro marco teórico, especialmente al momento de cotejarlas fuentes para el desarrollo de nuestra investigación.

El instrumento empleado: **Páginas web**.

3.6. Métodos de análisis de datos

- Depuración de los datos obtenidos en las entrevistas y documentos

Las entrevistas que lograremos en el presente trabajo, de parte de los magistrados y docentes de la especialidad, fueron vaciados en los resultados respectivos, sistematizadas en cuadros y gráficos, así como en la interpretación y análisis de los mismos.

- Interpretación de la información

La información obtenida de diversas fuentes será sometida al análisis para determinar las conclusiones que nos permitan fundamentar nuestra hipótesis, así como para elaborar nuestro marco teórico.

- Tabulación de la información

La elaboración de cuadros se realizó con el objeto de tener un mayor entendimiento del tema; pues a través de los gráficos podremos apreciar las distintas tendencias de opinión sobre nuestra propuesta.

- Arribo de las conclusiones

Después de haber leído, analizado y comprendido toda la información recopilada, se procedió a realizar las respectivas conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

SUBCAPÍTULO I

RESULTADOS EN TORNO A LA ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES INVOLUCRADAS EN LA INEFICACIA DEL ART. 49 DE LA LEY Nro. 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

1.- NO EXISTE UN NÚMERO FIABLE DE LA POBLACIÓN REAL DE DISCAPACITADOS A NIVEL NACIONAL, LO CUAL DIFICULTA EL DESPLIEGUE DE CUALQUIER PROYECTO EN FAVOR DE ESTE SECTOR MINORITARIO.

Este es un tema que hemos advertido desde un inicio de esta investigación, y así lo dejamos establecido en nuestra realidad problemática: no se conoce con precisión el número exacto de personas con discapacidad, por lo menos en nuestra región La Libertad, a pesar que existe más de un ente tutelar encargado de diversas funciones relacionadas con las personas con discapacidad, lo cual muy probablemente se replique en otras jurisdicciones.

Esta situación evidentemente dificulta cualquier emprendimiento que se quiera iniciar en favor de este sector minoritario, en tanto que al no saberse el número de potenciales beneficiarios (incluyendo niveles o grados de discapacidad y seguimiento de su situación) no se puede diseñar con eficacia un programa que los beneficie de forma eficiente. Cabe considerar también que una de las razones por las que pasa esta dificultad es que los mismos individuos suelen aislarse de su grupo social, o las propias familias los niegan o esconde por vergüenza.

Como hemos ya desarrollado en nuestro marco teórico, observamos que evidentemente se trata de una población que merece la atención no solo de las autoridades comprometidas con su problemática y vulnerabilidad, sino con el cumplimiento de las leyes que los favorecen, entre otros la cuota de empleo que dispone la Ley Nro. 29973 mediante su artículo 49.

Pues bien, se estima que en todo el país existen aproximadamente un millón 600 mil personas con algún tipo de discapacidad, y solo 270 mil 822 cuentan con un ingreso económico gracias a un empleo (INEI, 2017): “solo el 15% de las personas con discapacidad en el Perú cuenta con un empleo, producto de la discriminación y falta de accesibilidad a los trabajos o estudio” (ANDINA A. , 2015).

En cuanto a La Libertad, encontramos que el 4 % de la población presenta alguna discapacidad. Las cifras de la encuesta del INEI muestran que en la región existen aproximadamente 71 mil 839 personas que tienen alguna limitación física, de los cuales el 47,1 % son hombres y el 52,2 % son mujeres. La cifra que maneja el CONADIS en esta región sobrepasa los 120 mil personas (51% mujeres y 49% hombres), mientras que las oficinas locales y regionales de atención no pudieron darnos información precisa al respecto, informándonos que sus bases de datos se encontraban en plena actualización. Sumado a ello, en un evento denominado Tercer encuentro de personas con discapacidad Trujillo- Chiclayo, realizado por una asociación de discapacitados en el Colegio Militar Ramón Castilla los días 15 y 16 de febrero del presente año, se afirmó que en La Libertad, el número de discapacitados llegaba al 7% al 2018.

En este contexto, las entidades tutelares deben no solo unificar criterios y cifras en su base de datos sino compartirlos y actualizarlos regularmente.

2.- LA OFICINA REGIONAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (OREDIS) Y LA OFICINA MUNICIPAL DE ATENCIÓN A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (OMAPED) NO TIENEN UNA COORDINACIÓN EFICIENTE ENTRE ELLAS EN PERJUICIO DE LA DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS.

Consideramos que se trata de un viejo pecado de la burocracia de nuestro país: repartir atribuciones en diversas dependencias, pero que sin embargo ninguna de ellas cumple su cometido.

Tanto a nivel de la Oficina regional como en la Oficina municipal no solo no se cuenta con el personal calificado para desempeñar las funciones de promoción y difusión de los derechos de las personas con habilidades especiales, pues sus funcionarios responden a nombramientos por encargatura política, sino que no existe una eficaz coordinación entre ellas.

Las citas que tuvimos en cada uno de estos despachos nos dio la imagen de que cada institución, a pesar de tener una temática común, trabajan cada quien por su lado, compartiendo sus mismas excusas presupuestales y logísticas para el desempeño de su trabajo. En todo caso, buena parte de sus funciones se agotan en la realización de tres o cuatro eventos anuales de difusión de derechos, junto a la mayoría de asociaciones de personas con discapacidad que existen en la región.

No obstante, consideramos que ese no debe ser el propósito únicamente, sino que estas entidades deben tener una participación efectiva y permanente en sus actividades de promoción y proyección hacia toda la comunidad, a la vez que se promueven gestiones de mayor alcance en cada una de sus sedes a nivel regional y local, fiscalizando junto con la sociedad civil el cumplimiento efectivo de los diversos tópicos normativos que favorecen a esta población vulnerable.

3.- LA EXCLUSIÓN DE CONADIS EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN Y PROMOCIÓN DE LA BOLSA DE TRABAJO PARA LA POBLACIÓN DE DISCAPACITADOS DISMINUYE SUS OPORTUNIDADES LABORALES.

Se trata de otro punto en contra en los logros que deberían tener la población de discapacitados a nivel regional.

Se entiende que CONADIS tiene atribuciones nacionales, y como tal puede manejar un programa propio de inserción laboral para los discapacitados; sin embargo, esta atribución ha sido soslayada por la Dirección Regional de Trabajo en favor de un ente de su dependencia, que supuestamente debe promover y fiscalizar con mayor efectividad el cumplimiento de las normas en base a su especialidad laboral.

Pues ni lo uno ni lo otro en realidad. No se constata que desde esta dependencia regional se haya emprendido alguna campaña efectiva en favor de la población con discapacidad regional, la bolsa de trabajo no difunde de manera sistemática las oportunidades de empleo, y lo que es peor, no tiene un programa de fiscalización de la empleabilidad efectivo de acuerdo al Art. 49 de la ley Nro. 29973, limitándose a exhibir a quienes lo requieran los puestos ofertados de acuerdo a ley a nivel de la provincia de Trujillo, en desmedro de los discapacitados del interior de la región o zonas aledañas.

La exclusión de CONADIS en favor de una dependencia regional no nos parece del todo desacertada, en realidad, pues las limitaciones burocráticas de aquella institución son hartamente conocidas, pero lo que sí debería asegurarse es que la oferta de empleabilidad llegue a los verdaderos interesados (individuales o asociados) de una manera oportuna para cumplir las metas que la ley señala, incluso a nivel virtual, y con una dinámica mayor, aprovechando la logística y la data de la misma dirección regional para obtener resultados.

4.- LA AUSENCIA DE UNA COORDINACIÓN FORMAL ENTRE CONADIS Y EL CENTRO DE EMPLEO PARA LOS DISCAPACITADOS EN CUANTO AL TEMA DE SORTEO DE CONVOCATORIAS AFECTA SUS OPORTUNIDADES LABORALES.

Vemos en este punto de nuestra investigación que otra vez la ausencia de una coordinación efectiva puede enervar los objetivos que se proponen en favor de un determinado sector de nuestra comunidad.

Las convocatorias se realizan a nivel interinstitucional, y cada dependencia es responsable de promoverlas en sus grupos de interés a nivel local o regional. Tratándose de oportunidades laborales, todos los consultados para esta investigación (incluyendo CONADIS regional) nos revelaron que no hay una comunicación efectiva en las diversas campañas de difusión para conseguir un empleo en esta región.

Por tanto se desaprovecha no solo el hecho de contar con una dependencia específica en sede local para comunicar las convocatorias, sino que no se recurre a los instrumentos virtuales por donde hoy circula la información de manera efectiva, por ejemplo, redes sociales y páginas webs, siendo que esto no debe irrogar un gasto excesivo para la institución. La ausencia de una coordinación por tanto se paga caro en esta población de discapacitados para la consecución de empleo de todo rango y especialidad.

5.- FINALMENTE, LA SUPERVISIÓN Y FISCALIZACIÓN LABORAL A NIVEL DE SUNAFIL ES INSUFICIENTE PARA GARANTIZAR UN EFECTIVO CUMPLIMIENTO DEL ART. 49 DE LA LEY Nro. 29973- LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Coronamos este apartado con un tema no menos importante que los anteriores pero que revela en gran medida la situación actual no solo para el caso de los discapacitados sino para toda la población empleada que necesita de un ente tutelar que coadyuve en la fiscalización de las normas laborales, que en el presente caso resulta ser SUNAFIL, que, dicho sea de paso, en el tiempo que desarrollamos esta investigación, paralizó sus labores, una vez, y amenazó con levantarse en huelga, otra,

por reclamos de mejores sueldos y aumento de personal en la institución.

Pues bien, el problema de siempre entonces: la falta de personal evita que se cumpla una fiscalización adecuada de los diversos tópicos que señala la Ley General de la Persona con Discapacidad, con énfasis en el cumplimiento del Art. 49, referido a la cuota de empleabilidad.

Los programas de fiscalización de oficio prácticamente son inexistentes, limitándose a atender requerimientos que se programan o agendan para el siguiente mes, por lo menos, con todo lo que ello implica de afectación en los derechos de los discapacitados y el aprovechamiento de los empleadores por burlarse de las leyes.

La reflexión que cae por su propio peso es que si con esta población minoritaria y vulnerable ocurre esta situación, qué se puede esperar de la preocupación por toda la masa de trabajadores.

Consideramos entonces, que las funciones de SUNAFIL en favor de esta comunidad deben ser revisadas para darle una mayor dinamicidad en sus actividades, y no debe limitarse solamente a la imposición de multas a las empresas. Por otro lado, esta recurrencia no se condice con las políticas que el Estado ha diseñado en favor de la población de discapacitados, y no debe tolerarse excusas que permitan que los empleadores sigan burlándose de las cuotas de empleabilidad por una serie de factores.

SUBCAPÍTULO II

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

PREGUNTA N° 01:

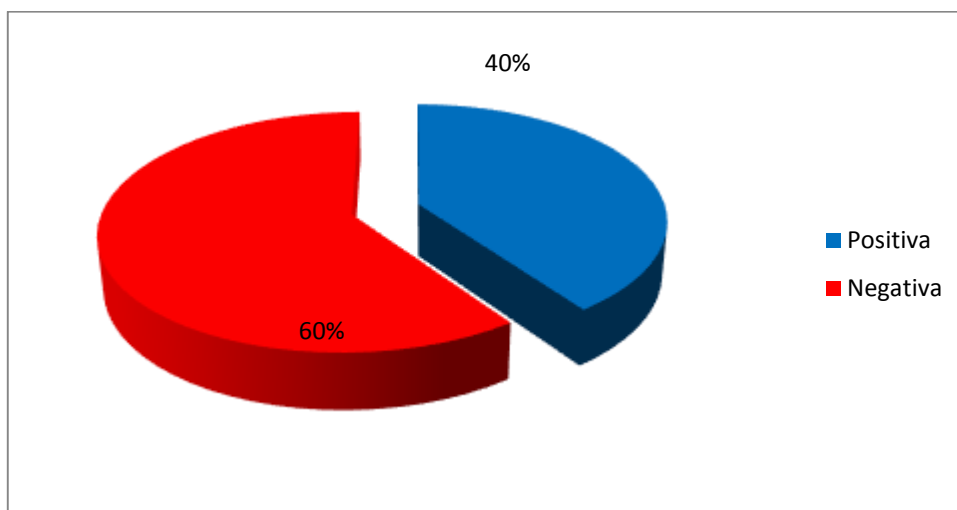
¿EN TÉRMINOS GENERALES, QUÉ EVALUACIÓN PUEDE HACERNOS SOBRE LOS DIVERSOS ASPECTOS DE LA LEY NRO. 29973- LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU APLICACIÓN EN NUESTRO PAÍS?

CUADRO Nro. 01

EVALUACIÓN GENERAL SOBRE LA LEY Nro. 29973					
RPTA.	SUMAT ORIA	%	RAZONES	SUMAT ORIA	%
POSITIVA	08	40%	Es una ley que sistematiza la evolución normativa de los derechos en favor de los discapacitados	04	20%
			Es una ley ambiciosa que debe implementarse progresivamente	04	20%
NEGATIVA	12	60%	No se condice con el discurso estatal de promoción y los convenios internacionales	06	30%
			Muchas de sus disposiciones son meramente declarativas	06	30%
TOTAL	20	100%	-----	-----	-----

GRÁFICO N° 01

EVALUACIÓN GENERAL SOBRE LA LEY Nro. 29973



ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Los resultados nos señalan notoriamente frente a esta pregunta que un 60% (equivalente a 12 entrevistados) pondera una calificación negativa versus un restante 40% (08 entrevistados) que opinó lo contrario, es decir, positivamente.

La muestra nos indica claramente una insatisfacción general respecto de la evaluación en torno a la aplicación de los diversos tópicos de la Ley Nro. 29973 en nuestro país. Entre las respuestas más ilustrativas en este punto podemos citar que “muchas de sus disposiciones no se condicen con el discurso estatal de promoción de los derechos de la población discapacitada, y los compromisos internacionales en esta materia”, y que en todo caso tal dispositivo contenía enunciados meramente declarativos cuya aplicación estaba lejos de la realidad.

Asimismo, se afirmó que el agente estatal mismo “no hace los esfuerzos suficientes para aplicar la ley en beneficio de esta población vulnerable, por

lo que se trata de una nueva muestra de esterilidad en su aplicación”, debiendo, según nuestros entrevistados, formularse una revisión en su normatividad y procurar los medios suficientes para su aplicación efectiva.

Por tanto, en este sentido, buena parte de nuestros entrevistados confirmó que se hace necesario que el Estado armonice sus normas, privilegie su aplicación efectiva y evalúe sostenidamente sus resultados con el fin de darle una mayor eficacia especialmente en cuestiones de reconocimiento de derechos y sus aspectos laborales.

A su vez, por el contrario, quienes tuvieron una evaluación positiva de su aplicación señalaron que se trata de una “ley que en buena cuenta sistematiza la evolución normativa deseable en el reconocimiento de los derechos en favor de los discapacitados”, y por tanto es una ley vanguardista en este nuevo siglo.

En igual dirección, se nos manifestó que siendo “una ley ambiciosa en sus formulaciones positivas, debe implementarse progresivamente, dependiendo no solo de los llamados a efectivizarla, sino de los mismos interesados que la hagan valer en todos sus extremos”.

Por tanto, nuestra evaluación general es que si bien se trata de una ley que tiene muchos aspectos regulatorios positivos, debe ser implementada progresivamente por el agente estatal con participación de los mismos interesados.

PREGUNTA N° 02:

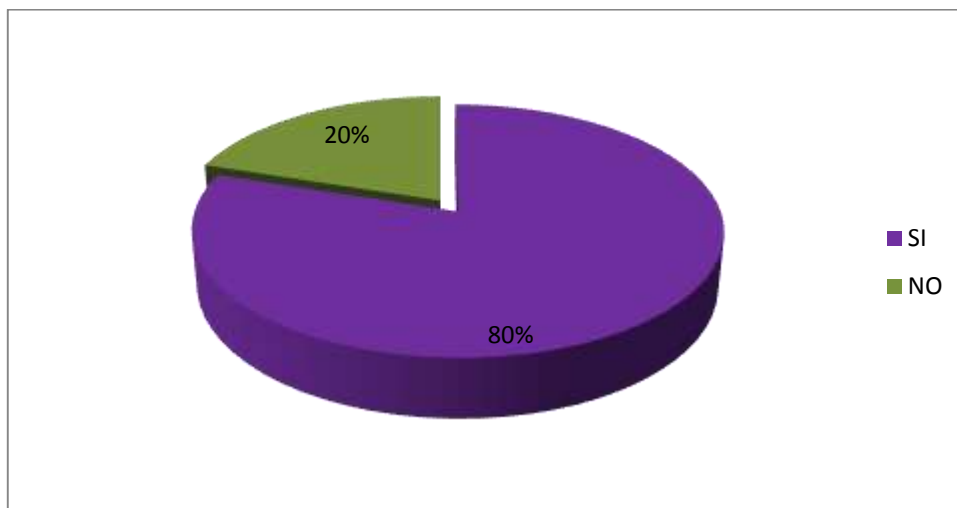
¿CONSIDERA USTED QUE EL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 FAVORECE A LA POBLACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS EN TÉRMINOS DE INCLUSIÓN Y EMPLEABILIDAD?

CUADRO Nro. 02

FAVORECIMIENTO DEL ART. 49 EN CUESTIONES DE INCLUSIÓN Y EMPLEABILIDAD					
RPTA.	SUMAT ORIA	%	RAZONES	SUMAT ORIA	%
SÍ	16	80%	Resguarda el emprendimiento laboral de los discapacitados para valerse por sí mismos	08	40%
			Hace valer el ius imperio del Estado con las empresas públicas y privadas	08	40%
NO	04	20%	No tiene un resguardo efectivo en su cumplimiento	01	20%
			No se encuentra a tono con las nuevas tendencias de autonomía de la discapacidad	01	20%
TOTAL	20	100%	-----	-----	-----

GRÁFICO N° 02

FAVORECIMIENTO DEL ART. 49 EN CUESTIONES DE INCLUSIÓN Y EMPLEABILIDAD



ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Para esta muestra, el 80% manifestó estar a favor de que la norma en comento favorece a esta población minoritaria; mientras que el restante 20%, señaló por el contrario estar en contra.

Entre los que opinaron estar a favor encontramos que “se trata de una norma que resguarda el emprendimiento laboral de los discapacitados para valerse por sí mismo”, resaltándose por tanto sus competencias y cualidades que debe reconocerse a la población discapacitada.

A su vez, se nos refirió que tal disposición contenida en el Art. 49 “importa una prevalencia del ius imperio del Estado sobre las empresas públicas y privadas”, con lo cual no solo se valida la legitimidad de la norma sino que se reconoce las competencias estatales para diseñar políticas públicas que incluyan a los individuos que por una serie de razones no pueden valerse

por sí mismos como una persona 'normal', rescatando sus potencialidades y aportes a su comunidad.

En este sentido, también se nos refirió que “las personas que no tienen una igualdad en sus condiciones físicas para su normal desenvolvimiento, deben ser tratadas en forma desigual para todo cuando les favorece, siendo esta equidad necesaria para su normal desenvolvimiento”.

Por otro lado, entre quienes postularon que la norma bajo comentario no favorece necesariamente los criterios de inclusión y empleabilidad en nuestro país, se señaló que “la norma en muchos de sus aspectos resulta ineficaz porque no tiene un resguardo en su cumplimiento, de ahí que solo sea un saludo a la bandera que no beneficia en los hechos a sus destinatarios”.

En igual sentido, se nos afirmó que “dicha legislación no necesariamente se encuentra a tono con las nuevas tendencias de autonomía de la discapacidad”, esto es, que una persona que se reconoce con alguna discapacidad (especialmente motora), está en la obligación de hacer un doble esfuerzo para salir adelante, debiendo sobresalir por sus propios méritos y no por un proteccionismo que la larga adormecerse los emprendimientos individuales.

PREGUNTA N° 03:

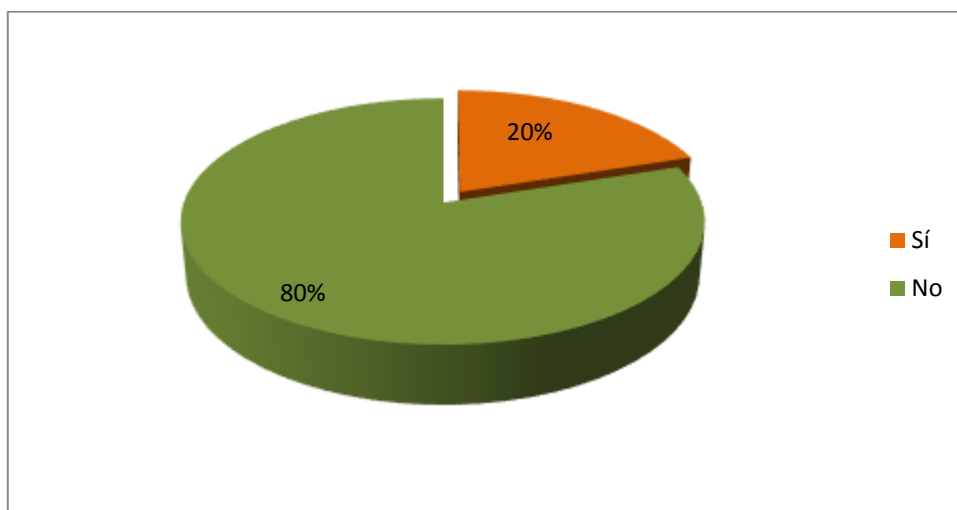
¿CONSIDERA USTED QUE EL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 SE CUMPLE A CABALIDAD EN EL SECTOR MINERO DE NUESTRO PAÍS?

CUADRO Nro. 03

CUMPLIMIENTO DEL ART. 49 EN EL SECTOR MINERO					
RPTA.	SUMAT ORIA	%	RAZONES	SUMAT ORIA	%
SÍ	04	20%	Se cumple pero no hay personal calificado para su desempeño	02	10%
			Las empresas mineras son las que mayormente cumplen con las normas laborales y tributarias	02	10%
NO	16	80%	La fiscalización no funciona y no hay una política de Estado a su favor	08	40%
			Los propios discapacitados no se encuentran unidos y no tienen líderes representativos	08	40%
TOTAL	20	100%	-----	-----	-----

GRÁFICO N° 03

CUMPLIMIENTO DEL ART. 49 EN EL SECTOR MINERO



ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Entre los que respondieron negativamente podemos señalar que “infortunadamente la ley no funciona porque no hay fiscalización en el sector minero, y a su vez no existe una política clara sobre el tema desde el Estado, solo improvisación”, por lo que un sector de nuestra muestra apunta al agente estatal como responsable en buena medida de la poca o nula efectividad de la norma en cuestión.

A su vez, otra de las interesantes respuestas de quienes señalaron negativamente su posición fue que “los propios discapacitados en la región no hacen fuerza común porque no se encuentran unidos, y no tienen líderes que reclamen organizadamente sus derechos frente a las empresas mineras o de cualquier otro rubro”, lo cual debemos dar la razón en parte, pues las diversas asociaciones de discapacitados que existen a nivel regional tienen cada una su propia agenda, no coordinan mucho entre ellas”.

Otra respuesta valiosa sobre este punto refirió que “los medios de comunicación no informan a la comunidad sobre los atropellos laborales a los discapacitados, discriminando sus reclamos justos especialmente de aquellos que se encuentran en el interior de la región liberteña”.

Por el contrario, entre quienes señalaron su posición a favor tenemos que “si bien la ley les favorece en diversos aspectos, no hay entre los discapacitados personal calificado para estas labores de riesgo, de modo que es difícil su cumplimiento”, lo cual está lejos de la realidad porque los discapacitados pueden desempeñarse en áreas administrativas o de cualquier otra índole que no implique una movilidad o riesgo para ellos.

Finalmente, también se nos señaló que “las empresas mineras, a nivel regional y nacional, son las que mayormente cumplen con los estándares laborales y tributarios, generando desarrollo y progreso, por lo que es injusto decir que no cumplen con las normas laborales, pues se harían acreedoras a una multa y a un descrédito social”. Esta posición calificada manifiesta solo una parte de la verdad, pues como hemos visto en la presente investigación, las empresas mineras de esta región no se caracterizan precisamente por su alto grado de cumplimiento en atención a la cuota de empleo, y muchas veces no se proyectan a estas comunidades ni para informarles sobre las ofertas laborales ni capacitarlos para poder servirles en sus establecimientos urbanos.

PREGUNTA N° 04:

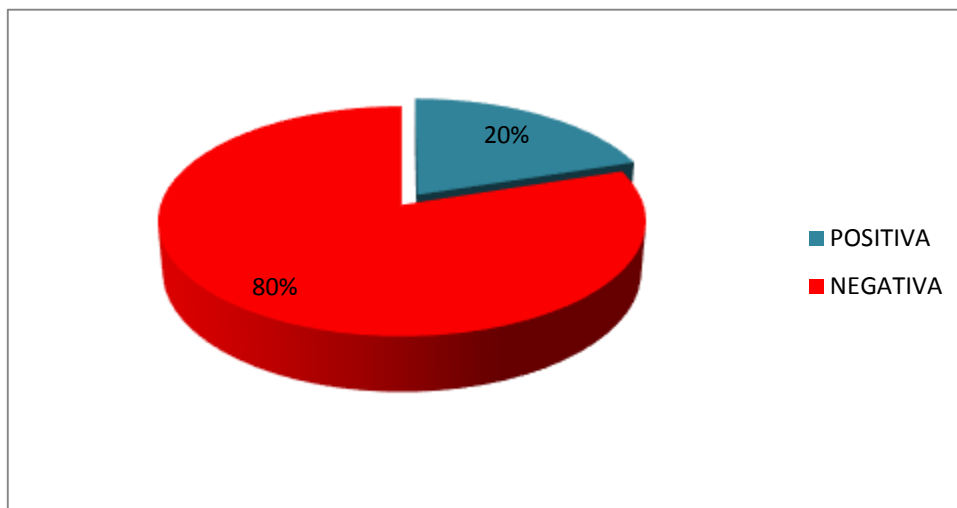
¿CÓMO CALIFICA LA COORDINACIÓN ENTRE LAS DIVERSAS ENTIDADES TUTELARES DE LOS DISCAPACITADOS EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS NORMAS QUE LOS FAVORECEN EN CUESTIONES DE EMPLEABILIDAD?

CUADRO Nro. 04

CALIFICACIÓN DE LAS DIVERSAS ENTIDADES TUTELARES DE LOS DISCAPACITADOS					
RPTA.	SUMATORIA	%	RAZONES	SUMATORIA	%
POSITIVA	04	20%	Es una ley muy completa, pero no debe esperarse que sea asistencialista	02	10%
			Depende también que los discapacitados o asociaciones pongan interés	02	10%
NEGATIVA	16	80%	La burocracia ha detenido el progreso que la ley les concede	08	40%
			No se cuentan con los recursos suficientes para una mayor coordinación	08	40%
TOTAL	20	100%	-----	-----	-----

GRÁFICO N° 04

CALIFICACIÓN DE LAS DIVERSAS ENTIDADES TUTELARES DE LOS DISCAPACITADOS



ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Entre las principales respuestas que podemos rescatar entre los que calificaron negativamente contamos que “la burocracia ha detenido el progreso e implementación que la ley concede a los discapacitados”, frente a lo cual le damos en buena parte la razón, pues no necesariamente la duplicidad de funciones garantiza un efectivo cumplimiento de los mandatos, lo que al parecer ocurre con estas instituciones tutelares que al no coordinar sistemáticamente entre ellas terminan afectando a sus destinatarios.

En similar sentido, se señaló que “al no contarse con los recursos suficientes, se imposibilita el funcionamiento efectivo de las instituciones”, lo cual a nuestro parecer es una vieja excusa para no cumplir con su trabajo; si pensamos de esa manera ninguna repartición pública funcionaría debidamente en el ejercicio de sus funciones; el asunto de fondo es gestión y coordinación, no necesariamente dinero para coordinar.

Otro punto que vale la pena comentar es que la gente que normalmente está al frente de estas instituciones no tiene idea de los problemas de los discapacitados porque no son especialistas ni funcionarios de carrera en el área, por lo que debe superarse esas encargaturas políticas sin mérito para conducir las instituciones.

Por el contrario, entre quienes mantuvieron una posición favorable se nos manifestó que “se trata en realidad de una ley muy completa, que debe ir progresivamente escalando en su implementación, pero sin caer en el asistencialismo con los discapacitados”, pues muchas veces el Estado confunde sus funciones promotoras con paternalismo que termina mal acostumbrando a los beneficiarios, cosa que es una gran verdad.

Se nos indicó también que frente a la vigencia de la ley e inoperancia o descoordinación de las instituciones tutelares, “son los mismos interesados en interponer sus buenos oficios para una aplicación efectiva de la ley”, lo cual en parte tiene razón, pero no del todo, puesto que la ley debe merecer sus presupuestos mínimos para ser aplicable, de otro lado la aplicación o no de cualquier norma quedaría librada a cualquier circunstancia ajena a su verdadero propósito.

PREGUNTA Nº 05:

FINALMENTE, QUÉ OTRAS RECOMENDACIONES SUGERIRÍA USTED PARA UN ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LOS DIVERSOS TÓPICOS QUE SE ABORAN EN LA LEY NRO. 29963- LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ANÁLISIS Y COMENTARIO:

Se estimó que el Estado debe efectuar un estudio pormenorizado de los beneficiarios de la norma a nivel nacional, para en función a ello concebir las directivas y funcionalidades necesarias para que una ley se cumpla en toda su extensión.

En igual sentido se afirmó que se cree algún organismo ajeno a los discapacitados o instituciones tutelares que se encargue únicamente de la fiscalización y seguimiento de los diversos derechos que se les concede a los discapacitados.

Finalmente, se recomendó que se instale un patronato en cada jurisdicción que incluya no solo a empresarios privados sino también a las instituciones tutelares y asociaciones de discapacitados con el fin de promover sus derechos y procurarles un desarrollo personal que les garantice un nivel decente de empleabilidad en un plazo mediano o intermedio.

CONCLUSIONES

1.- En esta investigación se ha logrado determinar que la mejor forma de dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas con discapacidad señalada en el Art. 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en el sector minero, es promoviendo la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados, pues de esta forma se coordinará una efectiva promoción y fiscalización a nivel de empleadores y potenciales trabajadores con el fin de asegurar el cumplimiento de la ley y favoreciendo a sus destinatarios.

2.- Se concluye que la regulación jurídica existente en materia de derechos que asisten a los discapacitados es de suma importancia en función no solo al reconocimiento de los mismos en los textos legales, sino también en términos de promoción, protección y realización en sus diversos aspectos, en la medida que afianza su desarrollo social en condiciones de igualdad y equidad.

3.- Se concluye que la cuota de empleabilidad para las personas con discapacidad en el sector minero se incumple de manera inequívoca por una serie de razones, tales como falta de operatividad de la ley, ausencia de coordinación efectiva entre las entidades tutelares, falta de fiscalización, débil representación de los discapacitados, falta de promoción de sus derechos, entre otros.

4.- Se concluye en la necesidad imperiosa de articular las diversas entidades tutelares de los discapacitados para dotar de una mayor efectividad al Art. 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en la medida que esta situación promoverá una mejor aplicación y fiscalización de la ley para con sus beneficiarios.

5.- Se concluye que si bien la normatividad específica de los discapacitados se reputa como una de las más adelantadas a nivel regional, en la medida que reconoce instrumentos supranacionales en su normatividad, esto debe verse reflejada en una mayor efectividad en su cumplimiento.

6.- Finalmente, de las entrevistas realizadas se puede concluir que estas arrojan resultados que confirman la posición de nuestra hipótesis, en el sentido de promover la articulación de las diversas entidades tutelares de los discapacitados, dado que un 80% de nuestra muestra seleccionada califica como negativa su desempeño.

RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda que las entidades tutelares de los discapacitados generen espacios de coordinación en sus diversas instancias, a fin de dar efectivo cumplimiento al Art. 49 referido a la cuota de empleo, a la vez que se hace un seguimiento de los diversos tópicos que franquea la ley en favor de este sector vulnerable de la sociedad.

2.- Se recomienda que las diversas asociaciones de discapacitados tengan un rol más proactivo en el reclamo de sus derechos, con el fin de fiscalizar y ejercer presión sobre el cumplimiento de la cuota de empleo tanto en el sector públicomo como privado.

3.- Se recomienda actualizar los padrones de discapacitados a nivel regional y nacional con el fin de contar con una data objetiva que permita emprender cualquier proyecto de mejora para esta población minoritaria.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

AGUIRRE LEÓN, M. (2011). *DERECHOS DE LA DISCAPACIDAD EN EL PERÚ*. LIMA: A & J.

ALEMÁN PAÉZ, F. (2001). *RELACIONES LABORALES DEL DERECHO DE TRABAJO*. MADRID: GRAN CANARIAS.

ALONSO GARCÍA, M. (1985). *CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID: ARIEL.

ANDINA. (s.f.). *AGENCIA ANDINA*. Recuperado el 2017, de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-ocho-nuevas-empresas-mineras-operaran-la-libertad-196685.aspx>

ANDINA, A. (2015). *AGENCIA ANDINA*. Recuperado el 2017, de <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia- apenas-15-personas-discapacidad-peru-cuenta-empleo-577175.aspx>

ARCE, O., & ELMER, G. (2013). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú: Desafíos y Deficiencias* (Segunda Edición ed.). Lima, Perú: Palestra Editores S.A.C.

BREGAGLIO LAZARTE, R. (2015). *LA INCORPORACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL SISTEMA INTERAMERICANO*. LIMA: UL.

CABANELLAS, G. (1963). *CONTRATO DE TRABAJO*. BUENOS AIRES: OMEBA.

CALLE ATO, G. (s.f.). *CONGRESO*. Obtenido de XX CONGRESO INTERNACIONAL - CLAD: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2C1C0EBEBE4F96F605258036005134BB/\\$FILE/calleglo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2C1C0EBEBE4F96F605258036005134BB/$FILE/calleglo.pdf)

CAMPS RUIZ, L. (1987). *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CARHUATOCTO SANDOVAL, H. (2004). *EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD LABORAL Y LOS GRUPOS ECONOMICOS*. LIMA: REVISTA DERECHO Y CIENCIA POLITICA.

CASTELLO, A. (2007). GRUPO DE EMPRESAS- ENFOQUE LABORAL. *TRIBUNAL REGIONAL DO TRABAJHO DA 15 REGIAO*.

CEPAL. (2015). *INFORME REGIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD*. Recuperado el 21 de AGOSTO de 2017, de CEPAL:

<https://www.cepal.org/deype/noticias/documentosdetrabajo/0/53340/LCL3860e.pdf>

COMERCIO. (2018). *RENUNCIA DE PPK*. Recuperado el 2018, de <https://elcomercio.pe/politica/ppk-comunico-ministros-renuncia-difusion-videos-noticia-506143>

COMERCIO, D. E. (2016). *EL COMERCIO*. Recuperado el 2017, de *PERSONAS CON DISCAPACIDAD*: <http://elcomercio.pe/economia/peru/mtpe-preocupa-situacion-personas-discapacidad-212482>

CONDE MARÍN, E. (2008). *LA BUENA FE EN EL CONTRATO DE TRABAJO*. LIMA: LA LEY.

DE DIEGO, J. (2004). *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES: ABELEDO PERROT.

DEFENSORÍA. (2016). *PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Recuperado el 15 de DICIEMBRE de 2017, de DEFENSORÍA DEL PUEBLO: <https://www.defensoria.gob.pe/grupos-eatencion.php?des=18>

DISISWORK. (2015). *DISISWORK*. Recuperado el 25 de SETIEMBRE de 2017, de TODO SOBRE LAS LEYES DE DISCAPACIDAD: <https://disiswork.com/blog/todo-sobre-la-ley-n29973-para-personas-con-discapacidad/>

ECHAIZ MORENO, D. (2000). *LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA*. TRUJILLO: NORMAS LEGALES.

EMBID IRUJO, J. (2007). *CARACTERIZACION JURIDICA DEL GRUPO DE SOCIEDADES Y EL DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID: REVISTA ABORAL.

FERRERO DELGADO, V. (2005). *PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN EL DERECHO PERUANO*. LIMA: UNMSM.

GARCÍA MANRIQUE, Á. (2010). ¿CÓMO SE ESTÁ APLICANDO LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL PERÚ? *GACETA JURÍDICA*.

GARCÍA MANRIQUE, Á., & CÁNOVA TALLEDO, K. (2008). *Participación de los Trabajadores en la Utilidades*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

GESTIÓN, D. (2016). *DIARIO GESTIÓN*. Recuperado el 2017, de <http://gestion.pe/economia/mercado-laboral-al-2017-como-va-cambiar-panorama-peru-2171210>

GESTORES. (2012). *GESTORES- INFORME DISCAPACIDAD*. Recuperado el 13 de 11 de 2017, de

<http://inst.servir.gob.pe/files/Comunicaciones/Boletines/Gestores/2012/Junio/DERECHOS%20LABORALES%20DE%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf>

GIL, G. Y. (2009). EL CONCEPTO LABORAL DE GRUPO DE EMPRESAS. *REVISTA CAPITAL HUMANO 118- Nro. 234*.

GIRÓN, M. (2008). *DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID: NETBIBLO.

GRADOS VALDIVIEZO, M. (2013). *SINGULARIDAD Y DIFERENCIAS EN LA DISCAPACIDAD*. BUENOS AIRES: TCN.

GRISOLIA, A. (2002). *DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES: DE PALMA.

GUERRERO CASTRO, L. (2002). *DISCAPACIDAD EN EL PERÚ*. LIMA: UCV.

GUZMÁN FETUCHI, A. (2011). *ARTÍCULOS SOBRE DISCAPACIDAD*. Recuperado el 12 de SETIEMBRE de 2017, de ANTESALA MÉDICA: <http://www.scribd.com/doc/25181881/desarrollo-syllabus-biomecanica>

INEI. (2017). *SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL- LIMA METROPOLITANA*. LIMA.

JUAREZ PEREZ, P. (2000). *LAS RELACIONES LABORALES EN LOS GRUPOS INTERNACIONALES DE SOCIEDADES*. GRANADA: COMARES.

KROTOSCHIN, E. (1998). *TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO*. BUENOS AIRES: DEPALMA.

LORA ÁLVAREZ, G. (2001). EL GRUPO DE EMPRESAS: ¿ENTIDAD EMPLEADORA? *REVISTA PERUANA DE DERECHO DE LA EMPRESA- NRO. 207*.

MARTINEZ PÉREZ, J. (2017). *UNIVERSIDAD CASTILLA- LA MANCHA*. Recuperado el 2017, de http://campus.usal.es/~lamemoriaparalizada/documentos/pdf/martinez_perez.pdf

MARTINEZ VIVOT, J. (2001). *INSTITUCIONES DEL DERECHO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*. CARACAS: ESTRADA- PIEZ.

MESÍAS MANTERO, F. (2010). *PROBLEMAS Y SOLUCIONES LABORALES*. LIMA: GACETA JURÍDICA.

MINJUS. (2015). *MINJUS/ CONVENIOS INTERNACIONALES*. Recuperado el 2017, de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/CONVENCION-SOBRE-DERECHOS-PERSONAS-DISCAPACIDAD.pdf>

MONEREO PEREZ, J. (1999). *ASPECTOS LABORALES DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS*. BUENOS AIRES: REDT.

NEVES MUJICA, J. (1999). *INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO*. LIMA: ARA.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1978). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. BUENOS AIRES: DE PALMA.

PUELLES ARMANDO, J. F. (2011). *NOCIONES BÁSICAS DE LA DISCAPACIDAD* (Vol. I). (UGT, Ed.) CARACAS, VENEZUELA: UGT.

RUBIO CORREA, M. (1999). *ESTUDIO DE LA CONSTITUCIÓN DE 1993*. LIMA: PUCP.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2006). *LAS TRANSFORMACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO*. MEXICO: UNAM.

TOYAMA MIYAGUSUKU, J. (2009). *LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y OTRAS INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL*. LIMA: GACETA JURÍDICA.

UBILLÚS BRACAMONTE, R. (2005). PROBLEMÁTICA SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR Y EL TIPO DE RESPONSABILIDAD EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA- IUS- VOL. I*.

VALLEJOS TIRADO, C. E. (2016). *LA DISCAPACIDAD EN CUESTIÓN* (3ra. ed., Vol. I). BUENOS AIRES, ARGENTINA: GÉNESIS T&T.

VASQUEZ VIALARD, A. (2001). *DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*. BUENOS AIRES: ASTREA.

VELARDE ZADD, J. C. (2016). *CAPITAL HUMANO*. Recuperado el 2017, de CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-el-peru/>

ANEXOS

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre:.....

Cargo:.....

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Sí

No

¿Por qué?

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Gracias por su atención.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1384

DECRETO LEGISLATIVO QUE RECONOCE Y REGULA LA CAPACIDAD JURÍDICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN IGUALDAD DE CONDICIONES

Artículo 1.- Modificación del Código Civil

Modifícase los artículos 3, 42, 44, 45, 140, 141, 221, 226, 241, 243, 389, 466, 564, 566, 583, 585, 589, 606, 610, 613, 687, 696, 697, 808, 987, 1252, 1358, 1994 y 2030 del Código Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 3.- Capacidad jurídica

Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos.

La capacidad de ejercicio solo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida.”

“Artículo 42.- Capacidad de ejercicio plena

Toda persona mayor de dieciocho años tiene plena capacidad de ejercicio. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en todos los aspectos de la vida, independientemente de si usan o requieren de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de su voluntad.

Excepcionalmente tienen plena capacidad de ejercicio los mayores de catorce años y menores de dieciocho años que contraigan matrimonio, o quienes ejerciten la paternidad.”

“Artículo 44.- Capacidad de ejercicio restringida

Tienen capacidad de ejercicio restringida:

(...)

9.- Las personas que se encuentren en estado de coma, siempre que no hubiera designado un apoyo con anterioridad”

“Artículo 45.- Ajustes razonables y apoyo

Toda persona con discapacidad que requiera ajustes razonables o apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica puede solicitarlos o designarlos de acuerdo a su libre elección.”

“Artículo 140.- Noción de Acto Jurídico: elementos esenciales

El acto jurídico es la manifestación de la voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere:

1.- Plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley.”

(...)

“Artículo 141.- Manifestación de voluntad

La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. Es expresa cuando se realiza en forma oral, escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, digital, electrónico, mediante la lengua de señas o algún medio alternativo de comunicación, incluyendo el uso de ajustes razonables o de los apoyos requeridos por la persona.

Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o conductas reiteradas en la historia de vida que revelan su existencia.

No puede considerarse que existe manifestación tácita cuando la ley exige declaración expresa o cuando el agente formula reserva o declaración en contrario.”

“Artículo 221.- Causales de anulabilidad

El acto jurídico es anulable:

1.- Por capacidad de ejercicio restringida de la persona contemplada en los numerales 1 al 8 del artículo 44.

(...)

“Artículo 226.- Capacidad de ejercicio restringida en beneficio propio

Cuando hubiere más de un sujeto que integre una misma parte, la capacidad de ejercicio restringida del artículo 44 de uno de ellos no puede ser invocada por la otra que integre la misma parte, salvo cuando es indivisible la prestación o su objeto.”

“Artículo 241.- Impedimentos absolutos

No pueden contraer matrimonio:

2.- Las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el artículo 44 numeral 9, en tanto no exista manifestación de la voluntad expresa o tácita sobre esta materia.

(...)”

“Artículo 243.- Prohibiciones especiales

No se permite el matrimonio:

1.- Del tutor o del curador con el menor o con la persona con capacidad de ejercicio restringida del artículo 44 numerales 4 al 7 durante el ejercicio del cargo, ni antes de que estén judicialmente aprobadas las cuentas de la administración, salvo que el padre o la madre de la persona sujeta a la tutela hubiese autorizado el matrimonio por testamento o escritura pública.

El tutor que infrinja la prohibición pierde la retribución a que tenga derecho, sin perjuicio de la responsabilidad derivada del desempeño del cargo.

(...)"

"Artículo 389.- Reconocimiento por los abuelos o abuelas

El hijo extramatrimonial puede ser reconocido por los abuelos o abuelas de la respectiva línea, en el caso de muerte del padre o de la madre o cuando éstos se hallen comprendidos en el artículo 47 o también cuando los padres sean menores de catorce años. En este último supuesto, una vez que el adolescente cumpla los catorce años, puede reconocer a su hijo.

Cuando el padre o la madre se halle comprendido en el artículo 44 inciso 9, el hijo extramatrimonial puede ser reconocido a través de apoyos designados judicialmente."

"Artículo 466.- Causales de suspensión de patria potestad

La patria potestad se suspende:

1. Cuando el padre o la madre tenga capacidad de ejercicio restringida según el artículo 44 numeral 9.

(...)"

"Artículo 564.- Personas sujetas a curatela

Están sujetas a curatela las personas a que se refiere el artículo 44 numerales 4, 5, 6, 7 y 8."

"Artículo 566.- Requisito indispensable para la curatela

No se puede nombrar curador para las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el artículo 44 en los numerales 4 al 7 sin que preceda declaración judicial de interdicción."

"Artículo 583.- Facultados a solicitar interdicción

Pueden pedir la interdicción de la persona con capacidad de ejercicio restringida según el artículo 44 numerales del 4 al 7, su cónyuge, sus parientes o el Ministerio Público."

"Artículo 585.- Restricción de capacidad por mala gestión

Puede ser restringida en su capacidad de ejercicio por mala gestión la persona que por esta causa ha perdido más de la mitad de sus bienes, teniendo cónyuge o herederos forzosos."

(...)

“Artículo 589.- Curador dativo

La curatela de las personas con capacidad de ejercicio restringida a que se refieren los artículos 584, 585 y 586 corresponde a la persona que designe el juez, oyendo al consejo de familia.”

“Artículo 606.- Supuestos en los que se requiere curador especial

Se nombra curador especial cuando:

(...)

4.- Los intereses de las personas sujetas a tutela o a curatela estén en oposición a los de sus tutores o curadores, o a los de otros menores o a las personas con capacidad de ejercicio restringida que con ellos se hallen bajo un tutor o curador común.

5.- Los menores o las personas con capacidad de ejercicio restringida comprendidas en el artículo 44 incisos del 1 al 8, que tengan bienes lejos de su domicilio y no puedan ser convenientemente administrados por el tutor o curador.

(...)”

“Artículo 610.- Cese de curatela por rehabilitación

La curatela instituida conforme al artículo 44, numerales 4 a 7, cesa por declaración judicial que levanta la interdicción.

La rehabilitación puede ser pedida por el curador o por cualquier interesado.”

“Artículo 613.- Rehabilitación del ebrio habitual, pródigo, toxicómano y mal gestor

La rehabilitación de la persona declarada con capacidad de ejercicio restringida en los casos a que se refiere el artículo 44, numerales 4 a 7, sólo puede ser solicitada cuando durante más de dos años no ha dado lugar el interdicto a ninguna queja por hechos análogos a los que determinaron la curatela.”

“Artículo 687.- Imposibilitados para otorgar testamento

No pueden otorgar testamento:

(...)

2.- Los comprendidos en el artículo 44 numerales 6, 7 y 9.

(...)

“Artículo 696.- Formalidades del testamento por escritura pública

Las formalidades esenciales del testamento otorgado en escritura pública son:

(...)

2.- Que el testador exprese por sí mismo su voluntad o, tratándose de una persona con discapacidad, con el otorgamiento de ajustes razonables o apoyos para la manifestación de voluntad, en caso lo requiera. Si así lo requiere, dictando su testamento al notario o dándole personalmente por escrito las disposiciones que debe contener.

(...)

6.- Que, durante la lectura, al fin de cada cláusula, se verifique si el contenido corresponde a la expresión de su voluntad. Si el testador fuera una persona con discapacidad, puede expresar su asentimiento u observaciones a través de ajustes razonables o apoyos en caso lo requiera.

(...)

9.- Que, en los casos en que el apoyo de la persona con discapacidad sea un beneficiario, se requiere el consentimiento del juez.

“Artículo 697.- Testigo testamentario a ruego

Si el testador es analfabeto, deberá leersele el testamento dos veces, una por el notario y otra por el testigo testamentario que el testador designe. Si el testador no sabe o no puede firmar, lo hará a través del uso de la huella dactilar, de todo lo cual se mencionará en el testamento. En caso no tenga huella dactilar, el notario debe hacer uso de cualquier otro medio de verificación que permita acreditar la identidad del testador.”

“Artículo 808.- Nulidad y anulabilidad de testamento

Es nulo el testamento otorgado por menores de edad. Es anulable el de las demás personas comprendidas en el artículo 687.”

“Artículo 987.- Partición convencional especial

Si alguno de los copropietarios es una persona contemplada en el artículo 43 o 44 del Código Civil o ha sido declarado ausente, la partición convencional se somete a aprobación judicial, acompañando a la solicitud tasación de los bienes por tercero, con firma legalizada notarialmente, así como el documento que contenga el convenio particional, firmado por todos los interesados y sus representantes legales. Puede prescindirse de tasación cuando los bienes tienen cotización en bolsa o mercado análogo, o valor determinado para efectos tributarios.

(...)”

“Artículo 1252.- Consignación judicial o extrajudicial

El ofrecimiento puede ser judicial o extrajudicial.

Es judicial en los casos que así se hubiera pactado y además: cuando no estuviera establecida contractual o legalmente la forma de hacer el pago, cuando por causa que no le sea imputable el deudor estuviera impedido de cumplir la prestación de la manera prevista, cuando el acreedor no realiza los actos de colaboración necesarios para que el deudor pueda cumplir la que le compete, cuando el acreedor no sea conocido o fuese incierto, cuando se ignore su domicilio, cuando se encuentre ausente o fuera una persona contemplada en el artículo 43 o 44 del Código Civil sin tener representante, curador o apoyo designado, cuando el crédito fuera litigioso o lo reclamaran varios acreedores y en situaciones análogas que impidan al deudor ofrecer o efectuar directamente un pago válido.

(...)”

“Artículo 1358.- Contratos que pueden celebrar la persona con capacidad de ejercicio restringida

Las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el artículo 44 numerales 4 al 8 pueden celebrar contratos relacionados con las necesidades ordinarias de su vida diaria.”

“Artículo 1994.- Causales de suspensión de la prescripción

Se suspende la prescripción:

1.- Cuando las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el artículo 44 incisos del 1 al 8 no cuentan con sus representantes legales.

(...)

5.- Entre las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el artículo 44 numeral 9 y las personas que le prestan apoyos necesarios, durante el ejercicio del apoyo brindado.

(...)”

“Artículo 2030.- Actos y resoluciones inscribibles

Se inscriben en este registro:

1.- Las resoluciones o escrituras públicas en que se establezca o modifique la designación apoyos y salvaguardias de personas naturales.

(...)

9. Las resoluciones que designan al tutor o al apoyo y las que dejan los dejen sin efecto.

(...)"

Artículo 2.- Incorporación de los artículos, 45-A 45-B y 1976-A al Código Civil

Incorpórase los artículos 45-A, 45-B y 1976-A al Código Civil en los siguientes términos:

“Artículo 45- A.- Representantes Legales

Las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en los numerales 1 al 8 del artículo 44 contarán con un representante legal que ejercerá los derechos según las normas referidas a la patria potestad, tutela o curatela.”

“Artículo 45-B- Designación de apoyos y salvaguardias

Pueden designar apoyos y salvaguardias:

1. Las personas con discapacidad que manifiestan su voluntad puede contar con apoyos y salvaguardias designados judicial o notarialmente.
2. Las personas con discapacidad que no pueden manifestar su voluntad podrán contar con apoyos y salvaguardias designados judicialmente.
3. Las personas que se encuentren en estado de coma que hubieran designado un apoyo con anterioridad mantendrán el apoyo designado.
4. Las personas con capacidad de ejercicio restringida contempladas en el numeral 9 del artículo 44 contarán con los apoyos y salvaguardias establecidos judicialmente, de conformidad con las disposiciones del artículo 659-E del presente Código.”

“Artículo 1976-A.- Responsabilidad de la persona con apoyo

La persona que cuenta con apoyos es responsable por sus decisiones, incluso de aquellas realizadas con dicho apoyo, teniendo derecho a repetir contra él. Las personas comprendidas en el artículo 44 numeral 9 no son responsables por las decisiones tomadas con apoyos designados judicialmente que hayan actuado con dolo o culpa.”

Artículo 3.- Incorporación del Capítulo Cuarto al Título II de la Sección Cuarta del Libro III del Código Civil

Incorpórase el Capítulo Cuarto al Título II de la Sección Cuarta del Libro III del Código Civil en los siguientes términos:

“CAPÍTULO CUARTO

Apoyos y salvaguardias

Artículo 659–A.- Acceso a apoyos y salvaguardias

La persona mayor de edad puede acceder de manera libre y voluntaria a los apoyos y salvaguardias que considere pertinentes para coadyuvar a su capacidad de ejercicio.

Artículo 659–B.- Definición de apoyos

Los apoyos son formas de asistencia libremente elegidos por una persona mayor de edad para facilitar el ejercicio de sus derechos, incluyendo el apoyo en la comunicación, en la comprensión de los actos jurídicos y de las consecuencias de estos, y la manifestación e interpretación de la voluntad de quien requiere el apoyo.

El apoyo no tiene facultades de representación salvo en los casos en que ello se establezca expresamente por decisión de la persona con necesidad de apoyo o el juez en el caso del artículo 569.

Cuando el apoyo requiera interpretar la voluntad de la persona a quien asiste aplica el criterio de la mejor interpretación de la voluntad, considerando la trayectoria de vida de la persona, las previas manifestaciones de voluntad en similares contextos, la información con la que cuenten las personas de confianza de la persona asistida, la consideración de sus preferencias y cualquier otra consideración pertinente para el caso concreto.

Artículo 659–C.- Determinación de los apoyos

La persona que solicita los apoyos determina su forma, identidad, alcance, duración y cantidad de apoyos. Los apoyos pueden recaer en una o más personas naturales, instituciones públicas o personas jurídicas sin fines de lucro, ambas especializadas en la materia y debidamente registradas.

Artículo 659–D.- Designación de los apoyos

La persona mayor de edad que requiera de apoyo para el ejercicio de su capacidad jurídica puede designarlo ante un notario o un juez competente.

Artículo 659–E.- Excepción a la designación de los apoyos por juez

El juez puede determinar, de modo excepcional, los apoyos necesarios para las personas con discapacidad que no puedan manifestar su voluntad y para aquellas con capacidad de ejercicio restringida, conforme al numeral 9 del artículo 44. Esta medida se justifica, después de haber realizado esfuerzos reales, considerables y pertinentes para obtener una manifestación de voluntad de la persona, y de habersele prestado

las medidas de accesibilidad y ajustes razonables, y cuando la designación de apoyos sea necesaria para el ejercicio y protección de sus derechos.

El juez determina la persona o personas de apoyo tomando en cuenta la relación de convivencia, confianza, amistad, cuidado o parentesco que exista entre ella o ellas y la persona que requiere apoyo. Asimismo, fija el plazo, alcances y responsabilidades del apoyo. En todos los casos, el juez debe realizar las diligencias pertinentes para obtener la mejor interpretación posible de la voluntad y las preferencias de la persona, y atender a su trayectoria de vida. No pueden ser designados como apoyos las personas condenadas por violencia familiar o personas condenadas por violencia sexual.

El proceso judicial de determinación de apoyos excepcionalmente se inicia por cualquier persona con capacidad jurídica.

Artículo 659 F.- Designación de apoyos a futuro

Toda persona mayor de 18 años de edad puede designar ante notario el o los apoyos necesarios en previsión de requerir en el futuro asistencia para el ejercicio de su capacidad jurídica. Asimismo, la persona puede disponer en qué personas o instituciones no debe recaer tal designación, así como la forma, alcance, duración y directrices del apoyo a recibir. En el documento debe constar el momento o las circunstancias en que su designación de apoyos a futuro surte eficacia.

Artículo 659–G.- Salvaguardias para el adecuado desempeño de los apoyos

Las salvaguardias son medidas para garantizar el respeto de los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona que recibe apoyo, prevenir el abuso y la influencia indebida por parte de quien brinda tales apoyos; así como evitar la afectación o poner en riesgo los derechos de las personas asistidas.

La persona que solicita el apoyo o el juez interviniente en el caso del artículo 659-E establecen las salvaguardias que estimen convenientes para el caso concreto, indicando como mínimo los plazos para la revisión de los apoyos.

El juez realiza todas las audiencias y diligencias necesarias para determinar si la persona de apoyo está actuando de conformidad con su mandato y la voluntad y preferencias de la persona.

Artículo 659–H- Exención de la garantía de gestión

La persona o personas que realicen el apoyo están exentas de la obligación de garantizar su gestión, salvo lo dispuesto en el artículo 426.”

Artículo 4.- Modificación de los artículos del Código Procesal Civil

Modifícase los artículos 21, 24, 61, 66, 79, 207, 408, 446, 451, 581, 583, 749, 781, 782, 827 del Código Procesal Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 21.- Regulación de la capacidad jurídica

En materia de patria potestad, tutela, curatela y designación de apoyos, se trate o no de asuntos contenciosos, es competente el Juez del lugar donde se encuentra las personas con discapacidad y aquellas contempladas en los artículos 43 y 44 del código civil.

(...)”

“Artículo 24.- Competencia facultativa

Además del Juez del domicilio del demandado, también es competente, a elección del demandante:

1. El Juez del lugar en que se encuentre el bien o bienes tratándose de pretensiones sobre derechos reales. Igual regla rige en los procesos de retracto, título supletorio, prescripción adquisitiva y rectificación o delimitación de áreas o linderos, expropiación, desalojo, curatela y designación de apoyos. Si la demanda versa sobre varios inmuebles situados en diversos lugares será competente el Juez de cualquiera de ellos;

(...)”

“Artículo 61.- Curadoría procesal

El curador procesal es un abogado nombrado por el Juez a pedido de interesado, que interviene en el proceso en los siguientes casos:

(...)

2. Cuando no se pueda establecer o se suspenda la relación procesal por restricción de la capacidad de ejercicio de la parte o de su representante legal;

3. Cuando exista falta, ausencia o impedimento del representante de la persona con capacidad de ejercicio restringida, según lo dispuesto por el artículo 66; o

(...)”

“Artículo 66.- Falta, ausencia o impedimento del representante de la persona con capacidad de ejercicio restringida

En caso de falta, ausencia o impedimento del representante de la persona con capacidad de ejercicio restringida, se aplican las siguientes reglas:

1. Cuando la persona con capacidad de ejercicio restringida no tenga representante legal o éste estuviera ausente y surja la necesidad de comparecer en un proceso, lo expondrá así al Juez para que le designe curador procesal o confirme al designado por él, si lo considera idóneo.

2. Cuando la demanda se dirija contra una persona con capacidad de ejercicio restringida que carece de representante o éste se halle ausente, el Juez le nombrará

un curador procesal o confirmará el propuesto por la persona con capacidad de ejercicio restringida, si lo considera idóneo.

3. El Juez nombrará curador procesal para la persona con capacidad de ejercicio restringida que pretenda demandar a su representante legal, o que sea demandado por éste, o confirmará el propuesto por la persona con capacidad de ejercicio restringida, si fuere idóneo.

4. También se procederá al nombramiento de curador procesal cuando el Juez advierta la aparición de un conflicto de intereses entre la persona con capacidad de ejercicio restringida y su representante legal, o confirmará el propuesto por la persona con capacidad de ejercicio restringida.”

“Artículo 79.- Efectos del cese de la representación

(...)

En caso de muerte o declaración de ausencia, determinación de restricción de la capacidad de ejercicio del representante o del apoderado, remoción o cese de nombramiento del representante legal de una persona con capacidad de ejercicio restringida y circunstancias análogas, se suspenderá el proceso por un plazo máximo de treinta días, mientras se designa representante o curador procesal.”

“Artículo 207.- Capacidad de ejercicio restringida circunstancial

No participa en la audiencia, a criterio del Juez, el convocado que al momento de su realización se encuentre en estado de coma, conforme al numeral 9 del artículo 44 del Código Civil y siempre que no haya designado un apoyo con anterioridad.

El Juez tomará las medidas que las circunstancias aconsejen, dejando constancia en acta de su decisión.”

“Artículo 408.- Procedencia de la consulta

La consulta sólo procede contra las siguientes resoluciones de primera instancia que no son apeladas:

2.- La que declara la interdicción y el nombramiento de tutor, curador o designación de apoyo;

(...)”

“Artículo 446.- Excepciones proponibles

El demandado sólo puede proponer las siguientes excepciones:

(...)

2.- Falta de capacidad de ejercicio del demandante o de su representante, de acuerdo al artículo 43 del Código Civil.

(...)

14.- Falta de representación legal o de apoyo por capacidad de ejercicio restringida del demandante o de su representante, de acuerdo al artículo 44 del Código Civil.”

“Artículo 451.- Efectos de las excepciones

(...)

1. Suspender el proceso hasta que el demandante comprendido en los supuestos de los artículos 43 y 44 del Código Civil comparezca, legalmente asistido o representado, dentro del plazo que fija el auto resolutorio, si se trata de la excepción falta de capacidad del demandante o de su representante.

(...)”

“Artículo 581.- Procedencia

La demanda de interdicción procede en los casos previstos en el artículo 44 numerales del 4 al 7 del Código Civil.

La demanda se dirige contra la persona cuya interdicción se pide, así como con aquellas que teniendo derecho a solicitarla no lo hubieran hecho.”

“Artículo 583.- Caso especial

Cuando se trate de una persona contemplada en el artículo 44 numerales del 4 al 7 del Código Civil que constituye grave peligro para la tranquilidad pública, la demanda puede ser presentada por el Ministerio Público o por cualquier persona.”

“Artículo 749.- Procedimiento

Se tramitan en proceso no contencioso los siguientes asuntos:

(...)

13. La designación de apoyos para personas con discapacidad.

14. Los que la ley señale”.

“Artículo 781.- Procedencia

En este proceso se tramita la adopción de personas mayores de edad.

Si el presunto adoptado es una persona contemplada en el artículo 44 del Código Civil, se requiere la intervención de su representante o su apoyo. Si es este el adoptante, la solicitud se entenderá con el Ministerio Público.”

“Artículo 782.- Admisibilidad

Adicionalmente a lo previsto en el artículo 751, la persona que quiera adoptar a otra acompañará:

(...)

6. Garantía otorgada por el adoptante, suficiente a criterio del Juez, si el adoptado fuera una persona contemplada en el artículo 43 o 44 del Código Civil.”

“Artículo 827.- Legitimidad activa

La solicitud es formulada por:

1. El representante legal o el apoyo de una persona contemplada en el artículo 43 o 44 del Código Civil y, a falta de aquél, por cualquiera de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, para la rectificación de la partida de nacimiento.”

Artículo 5.- Incorporación del artículo 119–A en el Código Procesal Civil

Incorpórase el artículo 119–A en el Código Procesal Civil, en los términos siguientes:

“Artículo 119-A.- Derecho a ajustes en el proceso

Todo acto procesal debe ser accesible a las partes. Las personas con discapacidad tienen derecho a contar con ajustes razonables y ajustes de procedimiento, de acuerdo a sus requerimientos, para facilitar su participación en todos los procedimientos judiciales.”

Artículo 6.- Incorporación del Subcapítulo 12 al Título II de la Sección Sexta del Código Procesal Civil

Incorpórase el Subcapítulo 12 al Título II de la Sección Sexta del Código Procesal Civil, en los términos siguientes:

“Sub capítulo 12: Establecimiento de apoyos y salvaguardias

Artículo 841.- Trámite

Las solicitudes de apoyos y salvaguardias se tramitan ante el juez competente o notario.

Artículo 842.- Solicitudes de apoyos y salvaguardias

Las solicitudes de apoyos y salvaguardias se inician por petición de la propia persona según el artículo 659 A del Código Civil.

Artículo 843.- Solicitud por cualquier persona

En los casos de las personas a que se refiere el artículo 44 numeral 9 y el artículo 45 B numeral 2 del Código Civil la solicitud puede ser realizada por cualquier persona según el artículo 659–E del Código Civil.

Artículo 844.- Solicitante con discapacidad

En el caso de que las personas solicitantes sea una persona con discapacidad:

Además de lo dispuesto en el artículo 751, a la solicitud se acompaña:

- a) Las razones que motivan la solicitud.
- b) El certificado de discapacidad que acredite la condición de discapacidad de la persona que solicita el apoyo o salvaguardia.

Artículo 845.- Deber del Juez

El juez realiza todas las modificaciones, adecuaciones y ajustes en el proceso para garantizar la expresión de la voluntad de la persona con discapacidad.

Artículo 846.- Contenido de la solicitud

La solicitud contiene indicaciones con respecto a quiénes serán las personas o instituciones que fungirían de apoyo, a qué actos jurídicos se restringen y por cuánto tiempo rigen.

Artículo 847.- Contenido de la resolución final

La resolución final debe indicar quién o quiénes serían las personas o instituciones de apoyo, a qué actos jurídicos se restringen, por cuánto tiempo van a regir y cuáles son las medidas de salvaguardia, de ser necesarias. Tal resolución se inscribe en el Registro Personal conforme al artículo 2030 del Código Civil.

Adicionalmente, la resolución final es redactada en formato de lectura fácil donde sus contenidos son resumidos y transcritos con lenguaje sencillo y claro, de acuerdo a las necesidades de la persona con discapacidad.”

Artículo 7.- Modificación de los artículos 30 y 54 del Decreto Legislativo N° 1049, Decreto Legislativo del Notariado

Modifícanse los artículos 30 y 54 del Decreto Legislativo N° 1049, Decreto Legislativo del Notariado, en los términos siguientes:

“Artículo 30.- Aplicación de otros idiomas

Cuando alguno de los interesados no conozca el idioma usado en la extensión del instrumento, el notario exige la intervención de intérprete, nombrado por la parte que ignora el idioma, el que hace la traducción simultánea, declarando bajo su responsabilidad en el instrumento público la conformidad de la traducción.

De igual modo, se debe asegurar la intervención de un intérprete para sordos o un guía intérprete en caso de las personas sordociegas, de ser necesario.

El notario a solicitud expresa y escrita del otorgante, inserta el texto en el idioma del interesado o adherirlo, en copia legalizada notarialmente, al instrumento original, haciendo mención de este hecho.”

“Artículo 54.- Contenido de la Introducción

La introducción expresa:

(...)

g) La indicación de intervenir de una persona, llevada por el otorgante, en el caso de que éste sea analfabeto, no sepa o no pueda firmar, sin perjuicio de que imprima su huella digital. A esta persona no le alcanza el impedimento de parentesco que señala esta Ley para el caso de intervención de testigos.

(...)

i) La indicación de intervenir de apoyos, a las personas que sean apoyos no les alcanza el impedimento de parentesco que señala esta Ley para el caso de intervención de testigos.

j) La indicación de los ajustes razonables y salvaguardias requeridas por una persona con discapacidad.

k) La indicación de extenderse el instrumento con minuta o sin ella.”

Artículo 8.- Incorporación del literal q) al artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1049, Decreto Legislativo del Notariado

Incorpórase el literal q) al artículo 16 del Decreto Legislativo N° 1049, Decreto Legislativo del Notariado, en los términos siguientes:

“Artículo 16.- Obligaciones del Notario

(...)

q) Brindar las medidas de accesibilidad necesarias, los ajustes razonables y salvaguardias que la persona requiera.

(...)”

Artículo 9.- Refrendo

El presente Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos y la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Reglamentación sobre ajustes razonables, apoyos y salvaguardias

Mediante Decreto Supremo, a propuesta del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y en coordinación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se reglamenta el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e

implementación de salvaguardias que se establecen en la presente norma, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Segunda.- Restitución de la capacidad de ejercicio de las personas interdictadas

Cualquier persona puede solicitar la reversión de la interdicción de personas con discapacidad, dictada con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, por la designación de apoyos y salvaguardias.

Tercera.- Apoyo y salvaguardias para las personas contempladas en los numerales 6 y 7 del artículo 44 del Código Civil

Las personas señaladas en los numerales 6 y 7 del artículo 44 del Código Civil que cuentan con certificado de discapacidad pueden designar apoyos y salvaguardias para el ejercicio de su capacidad jurídica.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Transición al sistema de apoyos y salvaguardias

El Juez transforma los siguientes procesos a uno de apoyos y salvaguardias:

a) Aquellos procesos de interdicción que cuenten con sentencia firme donde se haya nombrado curador para la persona con discapacidad. En estos casos, con la entrada en vigencia de la presente Ley, las personas con discapacidad tienen capacidad de goce y de ejercicio, siendo aplicables las reglas establecidas en el Capítulo Cuarto al Título II de la Sección Cuarta del Libro III del Código Civil.

b) Aquellos procesos de interdicción en trámite, iniciados con anterioridad a la vigencia de la presente Ley. En estos casos, se suspende la tramitación del proceso y se aplican las reglas establecidas en el Capítulo Cuarto al Título II de la Sección Cuarta del Libro III del Código Civil.

El Consejo Ejecutivo del Poder Judicial establece las reglas y procedimientos necesarios para el correcto funcionamiento de la transición al sistema de apoyos en observancia obligatoria del modelo social de la discapacidad.

Segunda.- Eliminación del requisito de interdicción

Todas las entidades públicas y/o privadas adecuan sus procedimientos administrativos, bajo responsabilidad, en un plazo no mayor de ciento veinte (120) días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano del presente Decreto Legislativo.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogación

Deróganse los siguientes dispositivos normativos:

a) El numeral 2 del artículo 43, los numerales 2 y 3 del artículo 44, el numeral 2 del artículo 219, el numeral 3 del artículo 241, los numerales 1 y 2 del artículo 274 , el numeral 1 del artículo 565, el numeral 3 del artículo 599 y el numeral 3 del artículo 687 del Código Civil.

b) Los artículos 228, 229, 569, 570, 571, 572, 578, 580, 581, 582, 592, 612, 614, 1975 y 1976 del Código Civil.

c) El literal a) del artículo 56 del Decreto Legislativo N° 1049, Decreto Legislativo del Notariado.

POR TANTO:

Mando que se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO

Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO

Presidente del Consejo de Ministros

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS

Ministro de Justicia y Derechos Humanos

ANA MARÍA ALEJANDRA MENDIETA TREFOGLI

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PRINCIPALES ENTREVISTAS

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: ÁNGEL AYALA- SUPERITENDENTE LEGAL DE MINERA LA ARENA

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Sus disposiciones no se condicen con el discurso estatal de promoción de los derechos de la población discapacitada, y los compromisos internacionales en esta materia, y en todo caso tal dispositivo contiene enunciados meramente declarativos cuya aplicación estaba lejos de la realidad.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Es una ley que va a favor de las nuevas tendencias mundiales en la materia, como por ejemplo, la empleabilidad, y el reconocimiento de otros derechos que le se favorece.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

Su reconomieto es escaso todavía, pero el camino para llegar a una norma en plenitud todavía es largo.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Definitivamente no hay una coordinación exhaustiva en las diversas dependencias, lo cual trae consigo que las funciones no se cumplan de manera estratégica.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Sería muy importante que los mismos discapacitados tengan un mayor protagonismo en la discusión y exigencia de sus derechos.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: EDGARD VIVANCO- GERENTE DE OPERACIONES- QUIRUVILCA

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Se hace necesario que el Estado armonice sus normas, privilegie su aplicación efectiva y evalúe sostenidamente sus resultados con el fin de darle una mayor eficacia especialmente en cuestiones de reconocimiento de derechos y sus aspectos laborales.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Es una norma que contempla un mínimo de reconocimiento a las poblaciones vulnerables, por lo que no se puede objetar sus propósitos, y sí, efectivamente contribuye a la empleabilidad.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Si

No

¿Por qué?

Se cumple, aunque no necesariamente a cabalidad, pues muchas empresas están adecuando poco a poco sus estándares, por lo que se hace necesario una mayor supervisión estatal.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Definitivamente mucho de los problemas en el sector dependen de las acciones que tomen las entidades tutelares, pero estas no tienen un trabajo coordinado entre ellas.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se abordan en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Creo que debería revisarse la ley, no solo esta sino muchas otras, que existen en favor de las poblaciones vulnerables y que no se implementan con idoneidad.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: MARIANO YUPANQUI- GERENTE DE OPERACIONES- LA PODEROSA

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Nuestra evaluación general es que si bien se trata de una ley que tiene muchos aspectos regulatorios positivos, debe ser implementada progresivamente por el agente estatal con participación de los mismos interesados.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Sí

No

¿Por qué?

La ley de por sí no resuelve los casos de falta de empleo en estas minorías de nuestra sociedad, por eso se hace necesario que el Estado diseñe políticas

públicas que vayan en favor de ellos no solo en cuestiones de empleo, sino también educación, salud, etc.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

No se cumple porque en general no hay una exigencia de parte del ente estatal en esta materia, lamentablemente se hace necesario que el Estado tenga una mayor efectividad en su promoción y aplicación.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Creo que las entidades cumplen su rol de acercar a los diversos actores en torno a este tema, sin embargo, dado que no hay metas estructuradas no se puede medir su grado de efectividad.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Sugeriría una mayor profesionalización de los involucrados en esta materia, tanto a nivel del Estado como de los dirigentes de los discapacitados.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: MICHEL ARAUJO- GERENTE DE OPERACIONES- EL TORO

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Se trata de una norma que resguarda el emprendimiento laboral de los discapacitados para valerse por sí mismo, resaltándose por tanto sus competencias y cualidades que debe reconocerse a la población discapacitada.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Creo que estas poblaciones necesitan un incentivo mayor dada sus condiciones.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

No se cumple, definitivamente, y así se puede corroborar en los documentos internos o del Ministerio de Trabajo, lamentablemente.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Una de las razones por las que esta norma no tiene efectividad es porque

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Una revisión permanente de la ley y de las funciones que debe tener las empresas públicas o privadas cuando incumplen su normatividad.

Gracias por su atención.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: CARLOS HERNÁNDEZ- GERENTE DE RECURSOS HUMANOS- PANAMERICAN SILVER

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Es positiva pues las personas que no tienen una igualdad en sus condiciones físicas para su normal desenvolvimiento, deben ser tratadas en forma desigual para todo cuando les favorece, siendo esta equidad necesaria para su normal desenvolvimiento, por eso la justificación de cada una de las disposiciones de la ley.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

En sintonía con mi respuesta anterior, creo que una de las bondades de la norma apunta a darle a los discapacitados un mayor apoyo a sus propias iniciativas; el Estado debe procurarles una mayor cobertura a sus necesidades.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

No podemos tapar el sol con un dedo, pero en realidad el incumplimiento obedece a factores estructurales.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Se ha demostrado más de una vez que los dirigentes y representantes de estos sectores reclaman sus derechos con efectividad.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se abordan en la Ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Que el Estado continúe en sus monitoreos a las empresas mineras en el cumplimiento de sus disposiciones, y también en las exigencias de superación de los discapacitados.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: Juan Vásquez, representante CONADIS.

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Se ha reclamado por años una ley con esta categoría, y ahora que la tenemos debemos asumirla y estudiar cada uno de sus postulados, en un marco de inclusión y equidad con nuestros hermanos discapacitados.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Favorece porque le concede una condición que muy probablemente no lograrían alcanzar por sus propios medios.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

No se cumple, definitivamente, y no hay excusa para su incumplimiento dada las condiciones favorables que tienen las mineras en el Perú, y la situación de indefensión de buena parte de nuestros hermanos discapacitados.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Lo califico de positiva, aunque hay todavía muchas cosas por superar en términos de acción y evaluación de acciones.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Se trata de una ley ambiciosa en sus formulaciones positivas, debe implementarse progresivamente, dependiendo no solo de los llamados a efectivizarla, sino de los mismos interesados que la hagan valer en todos sus extremos.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: Juana Rivas Plaza.

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Creo que no necesariamente se encuentra a tono con las nuevas tendencias de autonomía de la discapacidad, esto es, que una persona que se reconoce con alguna discapacidad (especialmente motora), está en la obligación de hacer un doble esfuerzo para salir adelante, debiendo sobresalir por sus propios méritos y no por un proteccionismo que la larga adormecerse los emprendimientos individuales.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Una población necesitada deber ser atendida por el Estado, y debe procurar satisfacer sus principales necesidades.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

La experiencia nos ha demostrado que las mineras tienen otro tipo de prioridades, y la población discapacitada no es tomada en cuenta.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Las coordinaciones son positivas, pero no encuentran eco en las demás reparticiones del Estado y menos en las empresas privadas.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Recomendaría mayores talleres de difusión de la ley entre los interesados.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: Ítalo Casas Pereda.

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Por lo que hemos analizado en diversos talleres se trata de una ley que recoge los principales logros jurídicos de otros países.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Es la consagración de una exigencia que se viene reclamando desde hace mucho tiempo en el Perú.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

Las empresas mineras de esta región no se caracterizan precisamente por su alto grado de cumplimiento en atención a la cuota de empleo, y muchas veces no se proyectan a estas comunidades ni para informarles sobre las ofertas laborales ni capacitarlos para poder servirles en sus establecimientos urbanos.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Las entidades no cuentan con la mejor disposición para cumplir sus fines.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Mi recomendación es que las empresa mineras y las demás se sensibilicen con el problema de falta de empleo con los discapacitados.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: Isabel Moreno Gallardo.

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Positiva 100 por ciento, lo que nos falta se su debida implementación.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Se trata en realidad de una ley muy completa, que debe ir progresivamente escalando en su implementación, pero sin caer en el asistencialismo con los discapacitados, pues muchas veces el Estado confunde sus funciones promotoras con paternalismo que termina mal acostumbrando a los beneficiarios, cosa que es una gran verdad.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

Definitivamente no se cumple, especialmente por una cuestión de prejuicios jurídico hacia los discapacitados, pues los consideran una carga o que no sirven para determinados trabajos.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

Antes no se tenía muchas organizaciones en favor de la población discapacitada, ahora ya se cuenta con varias de ellas, aunque la coordinación todavía no es lo óptima que se espera.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Recomendaría una mayor difusión de la ley y sus reglamentos.

CUESTIONARIO- TEMA DE TESIS:

ARTICULACIÓN DE ENTIDADES TUTELARES CON EL FIN DE DOTAR DE MAYOR EFICACIA JURÍDICA AL ART. 49 DE LA LEY NRO. 29973 EN EL SECTOR MINERO

Nombre: Martha Benavides Apaza.

El presente cuestionario nos servirá para desarrollar nuestro tema de Tesis y plantear de qué manera se puede dotar de mayor eficacia a la norma sobre la cuota de empleo para las personas discapacitadas señaladas en el art. 49 ° de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad. Por favor, sírvase responder las siguientes preguntas:

1.- ¿En términos generales, qué evaluación puede hacernos sobre los diversos aspectos de la Ley Nro. 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación en nuestro país?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

La ley no tuvo una génesis legítima en la población que verdaderamente la necesita, se aprobó en el parlamento sin mayores debates con la ciudadanía ni parte interesada.

2.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 favorece a la población de los discapacitados en términos de inclusión y empleabilidad?

Si

No

¿Por qué?

Obviamente que favorece pues se trata de un trato justo y equitativo con este sector minoritario de nuestra sociedad.

3.- ¿Considera usted que el Art. 49 de la Ley Nro. 29973 se cumple a cabalidad en el sector minero de nuestro país?

Sí

No

¿Por qué?

No se cumplen en sus principales presupuestos.

4.- ¿Cómo califica la coordinación entre las diversas entidades tutelares de los discapacitados en materia de promoción y supervisión de las normas que los favorecen en cuestiones de empleabilidad?

Positiva

Negativa

¿Por qué?

No trabajan en beneficio de sus propios interesados, les falta modernizarse e integrar más discapacitados en cada una de sus jurisdicciones.

5. Finalmente, qué otras recomendaciones sugeriría usted para un adecuado cumplimiento de los diversos tópicos que se aboran en la ley Nro. 29963- Ley General de las Personas con Discapacidad.

Recomendaría que se instale un patronato en cada jurisdicción que incluya no solo a empresarios privados sino también a las instituciones tutelares y asociaciones de discapacitados con el fin de promover sus derechos y procurarles un desarrollo personal que les garantice un nivel decente de empleabilidad en un plazo mediato o intermedio.