

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



ABOGADO
PUNO - PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“INCLUSION LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA
PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA”****TESIS PRESENTADO POR:**

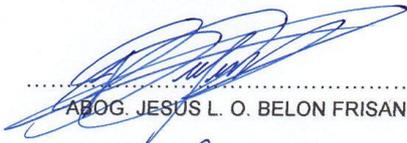
IMELDA ROSARIO PEREZ VALDEZ

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

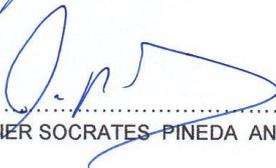
ABOGADO

APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE


.....
ABOG. JESUS L. O. BELON FRISANCHO

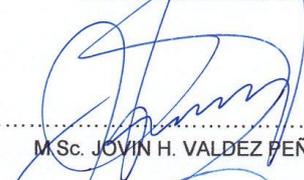
PRIMER MIEMBRO


.....
DR. JAVIER SOCRATES PINEDA ANCCO

SEGUNDO MIEMBRO


.....
DR. RENIERD RIOS GOMEZ

DIRECTOR DE TESIS


.....
M.Sc. JOVIN H. VALDEZ PEÑARANDA

ASESOR


.....
M.Sc. ROSARIO V. CANAL ALATA

AREA : DERECHO LABORAL
TEMA : DISCAPACIDAD
FECHA DE SUSTENTACION: 05 de Agosto del 2015.

DEDICATORIA.

Con amor a la memoria de mi hijo Andersson por la lección de vida que me dejó y gracias a él aprendí sobre lo que realmente es la discapacidad y a todas las personas que padecen de discapacidad severa.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la vida y no exponerme al peligro y permitirme alcanzar mi meta de ser profesional, por darme siempre la guía al éxito y su bendición.

A mi hijo, por ser la personita que teniendo tantas limitaciones me enseñó el valor de la vida y a seguir adelante a pesar de las adversidades de la vida, por su fortaleza, por ser mi inspiración y mi ejemplo.

A los miembros del jurado: Abog. Jesús L. O. Balón Frisancho, Dr. Javier Sócrates Pineda Ancco, Dr. Renierd Ríos Gómez, por su orientación y respaldo en la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
II. JUSTIFICACION.....	3
III. ANTECEDENTES.....	4
IV. OBJETIVOS:.....	4
4.1. OBJETIVO GENERAL:.....	4
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.1. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1.1 ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ QUE HACEN REFERENCIA AL TRABAJO.....	6
2.1.2 MERCADO DE TRABAJO.....	7
2.1.3 MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE PROMUEVEN O DIFICULTAN LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	9
2.1.4 POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	9
2.1.5 PATRONES DE GASTO E INVERSIÓN ESTATAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	10
2.1.6 ARTÍCULOS DE LA CONVENCION SOBRE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN ONU.....	11
2.1.7 ARTÍCULOS DEL CONVENIO 159 (OIT), SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.....	12
2.1.8 DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	16
2.1.9 DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LA OMS.....	16
2.1.9.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD:.....	17
2.1.10 ENFOQUES SOBRE DISCAPACIDAD.....	21
2.1.10.1 Breve historia y acercamiento a los paradigmas en discapacidad.....	21
2.1.12. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD:.....	25

2.1.12 BARRERAS QUE AFRONTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:	26
2.1.14. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:.....	29
2.2 MARCO CONCEPTUAL	46
2.3. Operacionalización de Variables	51
CAPITULO III	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	52
3.1.1. Diseño y tipo de investigación	52
3.1.2. Ámbito o Lugar de Estudio:.....	52
3.1.3. Universo y muestra.....	52
CAPITULO IV	54
CARACTERÍSTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	54
4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN	54
4.2. HISTORIA DE PUNO.....	55
CAPITULO V	57
EXPOSICIÓN ANÁLISIS DE RESULTADOS	57
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFIA.....	86
ANEXOS.....	88

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por título: "INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA".

En la actualidad sigue incrementándose el número de casos de vulneración de los derechos de las personas con discapacidad severa, que se extiende a sus familiares tutores o responsables directos de su cuidado, específicamente en la igualdad de oportunidades; plasmados en el escaso acceso a bienes y servicios tanto públicos como privados y la carencia de apoyos adecuados en la inclusión laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa, en el Perú, más que la falta de recursos, son las actitudes las que a menudo obstaculizan el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad". Por lo tanto, la discapacidad, como concepto, es entendida como el resultado de la interacción entre las personas que adolecen de alguna deficiencia (física, sensorial y/o mental) y las barreras (laborales, sociales, urbano arquitectónicas, económicas y culturales) que impiden su participación social en igualdad de condiciones de manera eficiente y eficaz respecto de las demás personas. (Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad. Preamble). Desde la tratativa laboral considerando la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, en la cual se especifica la cuota de empleo cuya proporción de trabajadores que obligatoriamente deben contratar las entidades públicas en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal y los empleadores privados que cuenten con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento 3% del número total de sus trabajadores; y su ámbito de aplicación considerando la razonabilidad que esta amerita.

La presente investigación se ejecutará en la ciudad de Puno en los meses de Enero, Febrero, Marzo y Abril del año 2015 mediante el cual se pretende: Conocer aspectos relacionados a la inclusión laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, así mismo Identificar la

normativa vigente referida a este grupo vulnerable de personas; para finalmente analizar las consecuencias sistemáticas de dicha vulneración. Se utilizará el método descriptivo para conocer la vulneración del derecho al trabajo en las personas con discapacidad severa y las consecuencias jurídico-sociales. Así mismo el método dogmático nos servirá para analizar la letra del texto de la norma. Con la presente investigación se pretende incorporar a las Normas para el diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables para el empleo de los familiares, tutores o responsables directos que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa, proporcionando la posibilidad de tener una vida digna con salud de calidad solventando los gastos del discapacitado como son: alimentación especial, rehabilitación física, rehabilitación de lenguaje, movilidad, vestido, pañales, material de aseo personal, y demás implementos especiales que cada persona con discapacidad severa necesita según el grado y necesidad que tenga, sin dejar de lado el cumplimiento de requisitos obligatorio y ubicación laboral según el grado y capacitación que presenten. No olvidando que la discriminación es una barrera que no se puede ver pero se puede sentir.

PALABRAS CLAVE:

Discapacidad severa, Vulnerabilidad, Derecho al trabajo, Tratamiento jurídico de la Discapacidad, Discriminación laboral.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la población con discapacidad se ha incrementado ostensiblemente, uno de los problemas más preocupantes para este sector de la población es el acceso a un puesto laboral, y el acceso laboral de un familiar que tenga a cargo una persona con discapacidad severa, conocer sobre la temática de discapacidad ha permitido determinar los factores limitantes que existen en la contratación del personal con discapacidad como: la condición física, grado de instrucción, niveles de capacitación, experiencia laboral entre otras, así también el incumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad.

Por otro lado el presente trabajo de investigación permitirá el acceso a un puesto laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa en los procesos de contratación que se incluyan en el porcentaje de bonificación de acuerdo a la ley.

La estructura del presente trabajo consta de cinco capítulos.

En el Capítulo I se refiere al planteamiento del problema, antecedentes y los objetivos de investigación. En el Capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, Conceptual, que dará consistencia y respaldo teórico a la investigación, también se realiza la formulación de hipótesis.

En el Capítulo III, se establece la metodología de la investigación, donde se ha considerado casos reales, los métodos descriptivos y las técnicas que se han utilizado para la ejecución y logro de los objetivos del presente trabajo.

En el Capítulo IV, se muestra la información relacionada a la caracterización del área de investigación o ámbito de estudio.

En el Capítulo V, se sustenta los resultados obtenidos referentes a los objetivos del trabajo de investigación, además se tiene las respectivas conclusiones y recomendaciones.



CAPITULO I

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE
LA INVESTIGACIÓN.**

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La presente investigación busca analizar la Ley 29973 en los Capítulos VI Trabajo y Empleo, VII Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad en sus artículos 45 al 57 y plantear una norma específica para la inserción laboral del familiar, tutor o responsable directo de la persona con discapacidad severa, en el sistema productivo local, a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo, ya que la norma en mención no especifica qué grado de discapacidad debe tener la persona para poder gozar de los beneficios que establece la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

La Constitución Política del Estado en su Artículo 26° establece los principios que regulan la relación laboral que se respeten los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Algunos de los tratados internacionales establecen lo siguiente:

El artículo 2º establece: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por otra parte el art. 7 de la misma disposición establece: “Todos son iguales ante la Ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a igual discriminación”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo, estas personas son las que participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades, hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos porque estas personas están discapacitadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos. Estos obstáculos se pueden superar si el gobierno las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familias trabajaran en colaboración.

Según la entrevista realizada a los padres de familia responsables de personas con discapacidad severa, se obtiene que; un 85% no accede a un puesto de trabajo ya que su tiempo es de dedicación exclusiva al cuidado de la persona con discapacidad, solo un 15% accede a un puesto laboral con horarios restringidos que le impiden gozar de espacios de tiempo adecuados para la atención de la persona discapacitada.

El Trabajo para las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa tiene una connotación y sentido especial, representa

un soporte económico indispensable y son sujetos de derecho. El problema de los discapacitados severos es antes que nada cultural, pues la sociedad no ha fomentado su integración y esto repercute directamente en que no se creen las condiciones necesarias para su desarrollo por otra parte los empleadores deben considerar factible incluir a un familiar directo de la persona con discapacidad severa en sus empresas ya que ellos no pueden ejercer su derecho al trabajo por su condición.

Las interrogantes a plantear son:

- Cuáles son las causas de la no inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa?
- Cuáles son las consecuencias y la alternativa de solución para la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa?

II. JUSTIFICACION

El estudio pretende conocer la integración laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa y como se está viabilizando este derecho.

La importancia de este estudio radica en que las personas con discapacidad severa constituyen un grupo vulnerable, sin embargo, hasta el día de hoy, los sistemas excluyentes y casos de discriminación en el trabajo y los distintos ámbitos sociales hacen que las personas con discapacidad severa no sean tomadas en cuenta y mucho menos los familiares responsable de ellos, pese a que las personas con discapacidad en general son consideradas como sujetos de derecho. (29973, 2012), en los que se reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de las personas discapacitadas, destacándose a nivel internacional las normas uniformes de la ONU y el convenio 159 de la OIT, recomendación 168 de la organización internacional del trabajo, pero que en ninguna parte de estas normas se refiere a los derechos que goza la persona

con discapacidad severa y mucho menos la posibilidad de que un familiar directo a cargo de la persona con discapacidad severa pueda acceder a un puesto de trabajo. Al poder acceder a un puesto de trabajo un familiar directo que está a cargo de la persona con discapacidad severa tiene la posibilidad de poder solventar los gastos del discapacitado como son: alimentación especial, rehabilitación física, rehabilitación de lenguaje, atenciones médicas, movilidad, vestido, pañales y material de rehabilitación de uso personal, y demás implementos especiales que cada persona con discapacidad severa necesita según el grado y necesidad que tenga, sin dejar de lado el cumplimiento de requisitos obligatorio y ubicación laboral según el grado y capacitación que presenten.

III. ANTECEDENTES

La presente investigación no presenta antecedente alguno, pues no existe ninguna investigación referida al tema materia de la presente, por lo que nuestra investigación deviene de inédita.

IV. OBJETIVOS:

4.1. OBJETIVO GENERAL:

- Determinar cuáles son las causas y consecuencias relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar las causas relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

- Determinar las consecuencias relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.
- Proponer como alternativa de solución la normatividad específica y/o una política pública que incorpore el derecho al trabajo del familiar, tutor y/o responsable de la persona con discapacidad severa.





CAPITULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1 ARTÍCULOS DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ QUE HACEN REFERENCIA AL TRABAJO.

Artículo 22°.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- 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.

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

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

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

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

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

Igualdad de oportunidades sin discriminación.

Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Recuperado el 22 de diciembre del 2014 de: (www.congreso.gob.pe)

2.1.2 MERCADO DE TRABAJO.

Los indicadores de inserción en el mercado de trabajo serán significativamente desfavorables para las personas con discapacidad. En particular, esto se expresará en alta tasa de desempleo, una alta tasa de subempleo y una baja tasa de participación en relación con el comportamiento de los mismos indicadores en el caso de las personas sin discapacidad.

Estos indicadores mostrarán similar comportamiento en caso de los hogares de donde provienen las personas con discapacidad. Se debe esperar que la tasa de participación del hogar se enfrente a un doble efecto: a) Disminuya en razón de que algún (os) miembro(s) del hogar deba dejar de trabajar con el propósito de atender al miembro del hogar que tiene discapacidad; b) Aumente debido a la necesidad de completar los ingresos familiares por la presencia de un miembro con discapacidad que no se encuentra en condiciones de aportar económicamente al sostenimiento del hogar.

La oferta de trabajo de las personas con discapacidad será menor que en el caso de aquellas personas que no cuenten con alguna discapacidad en razón de los siguientes factores: a) la reducción de la esperanza de vida, asociada a la presencia de una discapacidad; b) menores incentivos para trabajar, debido a la reducción del ingreso disponible por la inversión de mayores recursos para cubrir gastos de rehabilitación, transporte especial, equipamiento y asistencia personal; y c) mayores costos en la búsqueda de empleo.

La demanda de trabajadores con discapacidad será menor que en el caso de trabajadores sin ésta, por los siguientes factores: a) los empleadores podrían considerar que la discapacidad está asociada a una menor productividad del trabajador; y b) la contratación de una persona con discapacidad, le significará al empleador incurrir en costos de acomodación y adaptación del puesto de trabajo, además de otros costos relacionados con atenciones y cuidado médico.

La proporción de las personas con discapacidad, empleadas bajo relaciones asalariadas capitalistas, será significativamente menor que en el caso de las personas sin discapacidad, en razón a los factores de exclusión ya señalados. Por tal razón, una parte significativa de estas personas se insertan en actividades en el sector de subsistencia o de pequeña producción. Es decir, la informalidad será mayor entre los trabajadores con discapacidad. (Maldonado S. , 2006, pag. 51).

2.1.3 MECANISMOS INSTITUCIONALES QUE PROMUEVEN O DIFICULTAN LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La conjunción de una baja dotación de activos naturales y activos políticos, en un contexto de fragmentación de intereses, generará fallas de acción colectiva. Asimismo, operaran mecanismos de competencia obsesiva entre las organizaciones que representan los intereses de las personas con discapacidad en la temática del empleo.

Dadas las dificultades de las personas con discapacidad y sus organizaciones para asumir los costos asociados a la realización de acciones colectivas, el resultado será la ausencia de voz y falta de representación ante los entes de la sociedad y del Estado. La capacidad del Estado y el resto de la sociedad para responder a las demandas e intereses que en materia de empleo tienen las personas con discapacidad, será insuficiente. (Maldonado, 2006)

La evidencia disponible no nos permitirá ser concluyentes con los hallazgos que encontremos, pero nos dará luces respecto a cómo deben abordarse estos temas en el futuro. Por lo demás, el propósito fundamental del trabajo es hacer una evaluación de lo avanzado hasta ahora en el tema de la inclusión laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, a pesar de las limitaciones existentes en términos de información.

2.1.4 POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERSPECTIVA HISTÓRICA.

Las políticas de empleo para las personas con discapacidad en el Perú, han seguido un patrón evolutivo similar, aunque algo tardío, en relación con los avances alcanzados en otras latitudes. A modo de resumen, podemos establecer que dichos avances fueron bastantes modestos y restringidos exclusivamente al campo de lo estrictamente formal (aunque no necesariamente homogéneos entre las diversas dimensiones de la política inclusiva, como veremos más adelante), sin avances reales en términos de

cambios sustantivos en las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Los avances producidos en la década de los años 80 se vieron opacados por el contexto de la crisis económica e inestabilidad política, mientras que durante los años 90 las políticas de ajuste estructural en el mercado de trabajo postergaron una vez más las expectativas de mejoras en términos de acceso al bienestar, por medio de un empleo adecuado para las personas con discapacidad. Como veremos en las secciones siguientes, dicha situación no ha cambiado sustantivamente en la actualidad. (Maldonado S. , 2006, pag. 51)

2.1.5 PATRONES DE GASTO E INVERSIÓN ESTATAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Es muy difícil poder estimar cuál es la proporción de la inversión social que realiza el estado para ser utilizada con el objeto de promover el mejoramiento de las condiciones laborales de las persona con discapacidad. Una razón fundamental para que ello sea así, radica en el hecho de que, en nuestro país, el MTPE no cuenta con un programa especial destinado a la promoción laboral de este sector, tal y como ocurre en otros países. Una explicación adicional consistiría en señalar, además, que aun cuando existen personas con discapacidad participando en los programas regulares de promoción laboral que ofrece el MTPE, no es posible determinar adecuadamente la inversión que cada programa realiza en ellas porque sencillamente no se disponía, sino hasta hace muy poco, de sistemas de información adecuados para registrarlos y monitorearlos. (Maldonado, 2006)

De la información que se ha podido recabar en el marco de este estudio, solo podemos analizar, con algún nivel de detalle, la información contenida en el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2003 – 2007 (PIO). En dicho programa, se establece un conjunto de actividades en la temática de la inserción laboral de las personas con discapacidad, que se financia con un presupuesto establecido para dicho propósito. Otra alternativa deseable consistiría en analizar el patrón de gasto e inversión estatal en los

servicios de rehabilitación que brinda el estado por medio de EsSalud. Sin embargo, el detalle de la información obtenida no nos permitiría evaluar adecuadamente el tipo y la calidad de gasto en este respecto. Por tal razón, restringimos nuestro análisis al plan mencionado.

2.1.6 ARTÍCULOS DE LA CONVENCIÓN SOBRE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN ONU.

Artículo 27º. -Trabajo y empleo

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a)** Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b)** Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- c)** Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.

- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe)

2.1.7 ARTÍCULOS DEL CONVENIO 159 (OIT), SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS.

PARTE II. Principios de política de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas

Artículo 3º.- Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4º.- Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe)

PARTE III. Medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas inválidas

Artículo 7.- Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 9.- Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Recuperado el 29 de diciembre del 2014 de: (www.conadisperu.gob.pe, pág. 2014)

ARTÍCULOS SOBRE EMPLEO DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD
LEY Nº 29973 Y SU REGLAMENTO

Artículo 45.- Derecho al trabajo

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

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. (29973, 2012)

Artículo 46.- Servicios de empleo

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

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

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad. (29973, 2012)

Artículo 47. -Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas

prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (29973, 2012)

Artículo 48.- Bonificación en los concursos públicos de méritos

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

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar la participación de la persona con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. (29973, 2012)

Artículo 49.- Cuota de empleo

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

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

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

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso. (29973, 2012)

2.1.8 DEFINICIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (29973, 2012)

2.1.9 DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD DE ACUERDO A LA OMS

Uno de los primeros intentos realizados para proveer de una clasificación consistente de la discapacidad fue hecha por la organización mundial de la salud (OMS) a través de su clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías (CIDDM). La introducción del CIDDM significó toda una revolución para la investigación y las políticas públicas sobre discapacidad, en virtud de la inclusión por primera vez de factores de índole personal, social y ambiental en un marco conceptual formal sobre el tema. De acuerdo con esta clasificación, existen tres niveles interrelacionados en el análisis del fenómeno de la discapacidad; la deficiencia, la discapacidad y minusvalía. Se entiende por **deficiencia** toda carencia, pérdida o anomalía de una estructura o función física, psicológica o anatómica; mientras que por **discapacidad**, se define toda carencia o restricción, producto de una deficiencia, de la capacidad para realizar una actividad en forma y dentro del margen considerado normal para un ser humano en su contexto social. La

deficiencia y la discapacidad fueron causalmente vinculados al concepto de minusvalía, el cual alude a la situación de desventaja para el desempeño de un rol considerado normal en función de la edad, género, factores sociales, culturales, etc., representando por tanto desventajas para la participación social. Así por ejemplo, la polio (una enfermedad) puede causar parálisis (una deficiencia), la cual, a su vez, puede derivar en limitaciones para la movilidad de las personas que la padecen (una discapacidad) lo que podía crear condiciones que dificulten el acceso al empleo (una minusvalía). (Maldonado S. , 2006, pag. 51)

A pesar del avance que significó la introducción de la CIDDM, para el análisis y la formalización de políticas públicas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad, fue sometido a una severa crítica debido a su enfoque esencialmente médico. Por esta razón, la OMS reformuló su propuesta original e introdujo el CIF con el propósito de superar estas limitaciones y, de paso, incorporar todas las ventajas que se obtuvieron al trabajar con la versión original. En este nuevo marco, la discapacidad es un término que hace alusión a tres dimensiones claves del fenómeno bajo análisis: a) estructura corporal y funcionamientos o desempeños; b) actividades personales, y c) participación en sociedad. Una **deficiencia** es definida como una pérdida o anormalidad de la estructura corporal, o de un desempeño o función psicológica o mental. Una actividad es entendida como la naturaleza y extensión de un desempeño al nivel de la persona; y la participación, es concebida como la naturaleza y extensión del involucramiento de la persona en situaciones de la vida en relación con deficiencias, actividades, condiciones de salud y contexto social. (Maldonado S. , 2006, pag. 51)

2.1.9.1 TIPOS DE DISCAPACIDAD:

Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la comunicación

Este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar. El grupo se conforma de cinco subgrupos: 110 *Discapacidades para ver*, 120

Discapacidades para oír, 130 *Discapacidades para hablar (mudez)*, 131 *Discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje* y 199 *Insuficientemente especificadas del grupo Discapacidades sensoriales y de la comunicación*. Cabe mencionar que el grupo incluye tanto nombres técnicos de las discapacidades como sus sinónimos, es decir, el nombre común con el que el informante declara las discapacidades sensoriales y de la comunicación, y las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias.

Algunas descripciones en los listados se consideran como discapacidades dentro de los subgrupos de este grupo sólo si se acompañan de un adjetivo que las califique como “FUERTES”, “SEVERAS”, “PROFUNDAS” o “GRAVES”. Las descripciones del listado que están en este caso muestran el adjetivo con letra cursiva negrilla y se acompañan de una cláusula de “**Excluye...**” para las descripciones similares que no pertenecen al subgrupo.

Se **excluyen** del grupo las combinaciones de discapacidades para ver, oír y hablar, porque se clasifican en el subgrupo 40 - 422 *Discapacidades múltiples*, excepto la combinación de discapacidad para oír y la mudez (sordomudos) que se clasifica en este grupo, como parte del subgrupo 120 *Discapacidades para oír*. Se **excluyen** también las combinaciones entre discapacidades sensoriales (ver, oír, hablar) con discapacidades de los grupos 2 *Motrices* y 3 *Mentales*, ya que estas combinaciones se clasifican en el subgrupo 401- 422 *Discapacidades múltiples*.

Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2015 de: (www.who.int/countries/per/es/)

Grupo 2 Discapacidades motrices

Comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana. Este grupo lo conforman tres subgrupos: 210 *Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza*, el 220

Discapacidades de las extremidades superiores y 299 Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices.

En este grupo se incluyen la pérdida total o parcial de uno o más dedos de las manos o pies.

El grupo incluye los nombres técnicos de algunas discapacidades y el nombre común con el que el informante las conoce; las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias.

Algunas de las descripciones se consideran como discapacidad únicamente si están acompañadas de adjetivos o descripciones que indiquen que la limitación es *GRAVE, IMPORTANTE, SEVERA o QUE LE IMPIDE TRABAJAR*. Las descripciones que están en este caso muestran el adjetivo o descripción con letra cursiva o negrilla, y se acompañan de la cláusula “**Excluye...**” para las descripciones similares que no pertenecen a este grupo.

Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia o dificultad de movimiento; éstas se clasifican en el grupo cuatro.

Se **excluyen** también las combinaciones de las discapacidades de este grupo con las de los grupos 1 *Sensoriales y de la comunicación* y 3 *Mentales*, y con las del subgrupo 430 *Otro tipo de discapacidades*, ya que estas combinaciones se clasifican en el subgrupo 401- 422 *Discapacidades múltiples*. Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2014 de: ([ww.who.int/countries/per/es/](http://www.who.int/countries/per/es/))

Grupo 3 Discapacidades mentales

En este grupo se incluye a las personas que presentan discapacidades para aprender y para comportarse, tanto en actividades de la vida diaria como en su relación con otras personas.

El grupo está integrado por tres subgrupos: 310 *Discapacidades intelectuales (retraso mental)*, 320 *Discapacidades conductuales y otras mentales* y 399 *Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales*.

El grupo incluye los nombres técnicos de algunas discapacidades y el nombre común con el que el informante las conoce y las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias.

Algunas de las descripciones que se incluyen en este grupo se consideran como discapacidad únicamente si están acompañadas de adjetivos o descripciones que indiquen que la dificultad es **“GRAVE”, “SEVERA”, “IMPORTANTE”, O “QUE LE IMPIDE TRABAJAR”**. Las descripciones que están en este caso muestran el adjetivo o descripción con letra cursiva negrilla y se acompañan de la cláusula **“Excluye...”** para las descripciones similares que no se consideran como discapacidad.

De este grupo se **excluyen** las combinaciones de las discapacidades mentales asociadas a las sensoriales y de la comunicación y motrices, ya que éstas se clasifican en el subgrupo 401- 422 *Discapacidades múltiples*.

Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2014 de: (www.who.int/countries/per/es/)

Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras

El grupo se conforma por tres subgrupos: 401- 422 *Discapacidades múltiples* 430 *Otro tipo de discapacidades* y 499 *Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras*.

Comprende las discapacidades múltiples (con algunas excepciones que están marcadas en el subgrupo (401- 422), así como las discapacidades que no corresponden a los grupos 1 *Sensoriales y de la comunicación*, 2 *Motrices*, y 3 *Mentales*.

El grupo tiene como finalidad identificar a la población que manifiesta en forma conjunta más de una discapacidad, así como a la que presenta alguna discapacidad diferente a las consideradas en los grupos anteriores.

Cabe señalar que el grupo incluye nombres técnicos de las discapacidades y el nombre común con el que el informante declara las discapacidades múltiples y otras, y las descripciones de los listados se refieren tanto a discapacidades como a deficiencias. Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2015 de: (www.who.int/countries/per/es/)

Grupo 5 Claves especiales

Este grupo, como ya se mencionó en la presentación de la estructura, tiene el objetivo de delimitar el universo de estudio y depurar aquellas descripciones recabadas en campo que no corresponden al concepto de discapacidad. Lo conforman cuatro subgrupos: 960 *Tipo de discapacidad no especificada*, 970

Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad, 980 *No sabe* y 999 *No especificado general*.

Recuperado de la página de la OMS el 30 de abril del 2015 de: (www.who.int/countries/per/es/)

2.1.10 ENFOQUES SOBRE DISCAPACIDAD.

2.1.10.1 Breve historia y acercamiento a los paradigmas en discapacidad.

A lo largo de la historia, a las personas con discapacidad se les ha visto y tratado de distinta manera en relación con las personas sin discapacidad. Distintos autores coinciden en destacar tres paradigmas que enfocan la manera cómo se ha visto a las personas con discapacidad. (Astorga Gastjens, 2007, pág. 7) .

Veamos a cada uno más de cerca:

a. Paradigma o modelo tradicional.

En este paradigma las personas con discapacidad tienen desde que nacen hasta que mueren, un puesto definido entre las personas que se consideran raras o anormales y se les considera dependientes de las demás a través de la caridad.

En este paradigma a quienes tienen discapacidad se les considera objetos de lástima y no personas con derechos o sujetos de derechos. De ahí vienen las distintas formas incorrectas cómo se denomina a una persona con discapacidad: inválido, impedido, tullido, cieguito, sordito, mongolito, incapaz, loquito, tontito, excepcional, especial, etc. Todas tienen el sello de “pobrecito” o “pobrecita”. (Astorga Gastjens, 2007)

b. Paradigma biológico o médico

El paradigma biológico centra el problema en la persona que tiene deficiencias o limitaciones. Se considera que para superar las limitaciones funcionales del paciente o la paciente es necesario que un conjunto de profesionales y especialistas, le ofrezcan a esta persona una serie de servicios y tratamientos. Este enfoque ve a la persona como receptor pasivo de apoyos institucionalizados. Estos apoyos, generalmente, se dan a través de instituciones de rehabilitación como clínicas y centros especializados.

Aquí la persona es considerada paciente, quien para adaptarse a las condiciones del entorno que lo rodea (social y físico), debe ser sometido a la intervención de los profesionales de la rehabilitación. La idea principal en este modelo es que el “paciente” recupere en el mayor grado posible su salud y funcionalidad para la realización de las actividades de la vida diaria y para su reincorporación a la actividad productiva (trabajo).

Es bueno indicar que este modelo biológico lo hacen suyo la mayor parte de profesionales relacionados con discapacidad; quienes tienen mucha influencia en este ámbito. Esto hace que muchas de las leyes, políticas y acciones en nuestros países, tengan este sello de modelo biológico, aun cuando muchas

actitudes y comportamientos en nuestras sociedades, sean propias del modelo tradicional. (Astorga Gastjens, 2007)

c. Paradigma de derechos humanos

En este modelo, el “problema” de la discapacidad está localizado en el entorno socio-cultural y físico y se deriva de la falta de conciencia del Estado y la sociedad hacia la diferencia, que representa la discapacidad. Consecuentemente, el Estado tiene la obligación de hacer frente a los obstáculos creados socialmente, con el fin de promover y garantizar el pleno respecto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.

Ya aquí la persona con discapacidad pasa de ser objeto de asistencia y rehabilitación a sujeto que tiene derechos y obligaciones. Puede desarrollar una vida independiente, se moviliza a cualquier lugar libremente porque las sociedades han eliminado los obstáculos y han construido con criterios de accesibilidad, participa en las actividades de su comunidad y de su país, puede votar o ser propuesto a puestos de elección, tiene acceso a educación inclusiva, a la salud, al empleo, a la recreación y el deporte, etc. Es decir, desarrolla su vida en igualdad de condiciones que las demás personas que no tienen discapacidad.

Las normas uniformes para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 1993) están inspiradas en este modelo, pero al no ser estas normas de cumplimiento obligatorio, por parte de los estados, pueden ser aplicadas o no. Por su parte, la convención internacional sobre derechos de las personas con discapacidad, que aprobó Naciones Unidas el 13 de diciembre del 2006), se basa en el modelo de derechos humanos y tiene la ventaja de que sus disposiciones si son vinculantes para los estados; es decir, los estados estarán obligados a aplicarlas.

Cuando esta importante convención entre en vigor (después de que haya sido ratificada por al menos 20 países), el paradigma de derechos humanos, tendrá una base jurídica de aplicación obligatoria universal. De esta manera, este paradigma, será el que domine, jurídicamente, por encima del modelo biológico

y de la visión tradicional de la discapacidad, que son los que en el presente siguen teniendo mayor influencia en nuestras sociedades y las políticas y acciones, relacionadas con discapacidad. (Astorga Gastjens, 2007)

2.1.11.2. DISCAPACIDAD: La Defensoría del Pueblo, ha señalado que “la defensa, protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad está determinada por la definición que se tenga del término de “discapacidad”. Por ello, no es gratuito que muchas de las normas tanto nacionales como internacionales empiecen con la definición del término.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define a la discapacidad dentro de un concepto evolucionista como producto de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras generadas por la actitud y al entorno que evitan su participación social plena y efectiva en igualdad de condiciones; incluyendo, dentro de ella, a todas aquellas personas que “tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Propósito Nro. 1)

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, describe que la discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Artículo I).

La Constitución Política del Perú de 1993 si bien no utiliza el término “discapacidad”, si la conceptualiza refiriéndose a la persona incapacitada como una deficiencia física o mental, reconociéndole a esta el derecho a su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, define a la discapacidad como “una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”

2.1.12. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD:

Del análisis de los diversos instrumentos normativos citados en el presente trabajo, se puede identificar tres clases de discapacidad a las que se encuentran sujetas las personas de manera permanente. A saber:

- A. La Discapacidad Física o Funcional: es la atrofia total o parcial de los miembros inferiores o superiores o ambos que ocasiona que una persona se movilice en forma restringida con “ayudas biomecánicas y cuyas principales causas son atribuidas a “factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas, entre otras.
- B. La Discapacidad Sensorial o Emocional: 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 artículo 2° de la Convención diferenciándose de la definición del “lenguaje”.
- C. La Discapacidad Mental: también denominada “discapacidad cognitiva”, 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)". (Gardner)

2.1.12 BARRERAS QUE AFRONTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

La discapacidad, al ser vista como manifestación de una limitación individual de orden funcional, emocional o cognitiva producida en un determinado contexto social, no sólo ahonda la brecha ya existente entre las capacidades de la persona (condicionadas en parte por su salud) y las demandas del medio (físico, social, laboral). Es decir, se vincula más con la función social que con la función orgánica (a la que se asocian la patología y la deficiencia) y cuya dificultad obliga a la persona que las padece utilizar diversos dispositivos o, simplemente, solicite la ayuda de otra persona para poder realizar sus actividades (dependencia). (SciELO PublicHealth)

En ese sentido, los estados parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, han observado "con preocupación que, pese a todos los instrumentos y actividades, las personas con discapacidad siguen encontrando barreras para participar con las demás en la vida social y que se siguen vulnerando sus derechos humanos en todas las partes del mundo".

Así, de lo antes expresado podemos identificar y clasificar las barreras que afectan a las personas con discapacidad de la siguiente manera:

- A. Barreras o restricciones sociales: Son todas aquellas que obstaculizan su interacción e incorporación -en igualdad de oportunidades- en los espacios sociales de participación y toma de decisiones.
- B. Barreras o restricciones físico-urbanas y arquitectónicas: impiden u obstaculizan el libre desenvolvimiento y/o circulación de las personas con discapacidad en condiciones dignas y seguras dentro y fuera de las edificaciones e infraestructura de las ciudades limitando y/o evitando su acceso a bienes y servicios.
- C. Barreras o restricciones económicas: excluyen a las personas con discapacidad de las oportunidades de acceso al empleo y, por ende, del

progreso económico impidiendo el ejercicio y desarrollo de sus capacidades y habilidades así como restan riqueza productiva a su seno familiar al sumergirse en un estado de permanente dependencia.

- D. Barreras o restricciones culturales: dificultan o impiden su acceso a la información, al conocimiento y a los acontecimientos sociales y culturales impidiéndoles no solo ser receptores y generadores de sus manifestaciones sino también las priva de conocer, ejercer y defender sus derechos debido a la falta o insuficiencia de los “lenguajes alternativos”.

Pese a que, las barreras detalladas líneas arriba, aparentemente muestran un panorama desalentador para las personas con discapacidad debido al incremento del costo social para superarlas, ello no es óbice para que se les reconozca el valor de sus contribuciones realizadas y por realizar en pro del bienestar general y de la diversidad de sus comunidades; las cuales, dentro de un marco de promoción y pleno goce de los derechos y libertades fundamentales así como de su plena participación, tendrán como resultado un mayor sentido de pertenencia y avances significativos en el desarrollo económico, social y humano de su sociedad y en la erradicación de la pobreza.

2.1.13 MODELOS DE TRATAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD:

A lo largo de la historia de la humanidad la discapacidad ha sido enfocada de diversas maneras. Según Alberto Vásquez, son tres los modelos de tratamiento de la discapacidad a saber:

- A. El Modelo de Prescindencia: que, al encuadrar a la discapacidad en razones o motivos de orden místico-religioso, la persona con discapacidad es considerada una carga social objeto de lástima y humillación en sus relaciones interpersonales y sociales que la posicionan en un status inferior al de los demás miembros. Este modelo propugna la prescindencia de las personas con discapacidad a través de políticas eugenésicas o marginándolas de la vida social dando origen a dos sub modelos (eugenésico y de marginación).

Una clara muestra de ello es que, desde los tiempos de Grecia Clásica hasta incluso el mismo siglo XX, la discapacidad fue abordada a través del exterminio de las personas con discapacidad mediante la expedición de leyes referidas a la eutanasia y, con más énfasis, durante la Segunda Guerra Mundial, a través de experimentos en los campos de concentración.

- B. El Modelo Asistencialista-rehabilitador o Médico: es aquel que sitúa a la persona con discapacidad dentro de la categoría de “discapacidad científica” (ocasionada por enfermedades, accidentes o condiciones deficientes de salud); y que, al ser factible su rehabilitación por expertos, busca la normalización de la persona ocultando sus diferencias respecto de las que no las tienen. Las personas con discapacidad son objeto de políticas proteccionistas a través del dictado de una legislación y programas especiales que tienen como herramientas esenciales a la educación especial, la rehabilitación, los servicios especiales y la seguridad social.

Este modelo no consideraba a las personas con discapacidad como sujetos de derechos ya que la visión proteccionista postula que esta no es susceptible de tomar decisiones por si mismas debiendo, su voluntad, ser sustituida por la de un tercero quien decida qué es lo que más le conviene al amparo de la búsqueda de su bienestar.

- C. El Modelo Social o de Vida Independiente: es aquel que parte de la idea que los problemas que giran en torno a las personas con discapacidad se encuentran en la sociedad la cual debe ser rehabilitada o normalizada a través de la eliminación de cualquier barrera sea física o social y cuyo objetivo radica en la inclusión de éstas en igualdad de oportunidades respecto de las demás. La persona con discapacidad deja de ser objeto de protección estatal a través de políticas asistencialistas o paternalistas ya que se resalta su dignidad, igualdad y su libertad.

Este modelo es el fruto de las propuestas efectuadas por los movimientos de las personas con discapacidad quienes, buscando ser actores de su propia vida, participaron en los espacios de toma de decisiones sobre aspectos que le competen; logrando que, este modelo, sea adoptado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2.1.14. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

2.1.14.1. EVOLUCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Siguiendo a Rodrigo Jiménez, hemos podido clasificar las diferentes etapas de la evolución de los derechos de las personas con discapacidad en tres momentos; los cuales coinciden con cada uno de los modelos de tratamiento o abordaje de la discapacidad anteriormente desarrollada. Así, tenemos:

A) La Etapa de la Generalidad de los Derechos Humanos:

En los que no se distingue los beneficiarios de los derechos humanos pues su titularidad recae en todos los seres humanos en condición de igualdad pero que devino, posteriormente, en una desigualdad para aquellas pertenecientes a grupos específicos, entre los que figuran las personas con discapacidad.

B) La Etapa de la Especificidad de los Derechos Humanos:

Algunos sectores de la población, como los grupos de las mujeres, marcaron la pauta en la lucha por el reconocimiento de aquellos derechos que eran objeto de menoscabo reclamando adecuaciones a su especificidad dentro de un marco de igualdad para garantizar su plena satisfacción logrando plasmarlos en convenios internacionales de carácter vinculante y obligatorio para los estados.

C) La Etapa del Desarrollo de Mecanismos de Exigibilidad:

Momento actual, en el que se desarrollan mecanismos de exigibilidad de los derechos fundamentales, facultades y obligaciones contenidas en los convenios internacionales. (Jimenez).

2.1.14.2. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE CARÁCTER INTERNACIONAL:

Según, Rodrigo Jiménez, gran parte de los instrumentos internacionales en materia de discapacidad se enmarcan dentro de los modelos de tutela y no necesariamente de titularidad. Sin embargo, reviste gran valor el progreso de estos derechos. Así, como antecedentes a la Convención, podemos citar los siguientes instrumentos internacionales:

- A) La Declaración de los Derechos de los Impedidos: Expedida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1975; la cual establece principios no vinculantes que marcan un cambio en la terminología empleada señalando la necesidad de la prevención de la discapacidad física y mental a través del diseño de actitudes de fomento- en la medida de lo posible y dentro de los límites del sesgo proteccionista del Estado- para su incorporación y participación en la dinámica social guardando, sin embargo, silencio respecto de la forma de su procedencia; así como, postula que las necesidades de los impedidos deben tenerse en cuenta en todas las etapas de la planificación económica y social como aporte al proceso evolutivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- B) Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad: Elaborado en 1982 y aprobado el 03 de diciembre de 1982 por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, marca la diferenciación entre los modelos asistencialistas o rehabilitadores y los modelos de vida independiente o de igualdad de oportunidades, al establecer principios para el desarrollo de lo que hoy en día se consideran derechos humanos de las personas con discapacidad en

donde la discapacidad supera la individualidad y se incorpora, como elemento invalidante causante de discriminación y marginación, al entorno físico que restringe el pleno desarrollo de los derechos de este grupo vulnerable.

Así, este instrumento exhorta a los Estados a promover medidas nacionales e internacionales para la prevención de la discapacidad; así como para su rehabilitación y plena participación de las personas con discapacidad en la vida social demandando la adopción de medidas urgentes para el reconocimiento de la igualdad de oportunidades para ellas, independientemente del grado de desarrollo de los Estados.

Por ello, al entenderse la discapacidad como un proceso en el que se requiere la plena participación social, especialmente de las organizaciones de personas con discapacidad, dicho dispositivo insta a que se brinde asistencia de diversas maneras a sus gremios a fin de coadyuvar a que estos formulen sus necesidades en atención a los tipos de discapacidad y a la diversidad de la misma en grupos especiales (mujer, niños/as y adultos) para sugerir soluciones mediante la proporción de servicios complementarios.

En conclusión, el Programa Mundial consagra el principio de concentrarse en la capacidad de la persona no en la limitación marcando la pauta de abordaje de la discapacidad y que, en materia de derechos fundamentales, propone la existencia de políticas de reconocimiento de los derechos a la educación en un plano de igualdad de oportunidades situado para ello dentro del sistema de escolaridad general en la medida que ello sea posible, y, solo excepcionalmente, en los sistemas especiales. Asimismo, en materia laboral, resalta la importancia de la capacitación y el apoyo en la colocación laboral de las personas con discapacidad exhortando para ello a los Estados a adoptar las medidas tendientes a promover la oferta de trabajo para ellas

C) Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993): Son fruto de diversas conferencias y reuniones llevadas a cabo entre los diferentes Estados miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas con la participación y opinión de las personas con discapacidad logrando prescribir principios básicos, entre los que destacan: El Principio de Valoración de la Diversidad, mediante el cual se debe entender que “todas las personas valen como seres humanos igualmente diferentes; El Principio de Tolerancia y Solidaridad tendientes a romper con el paradigma social; El Principio de Igualdad, entre otros.

La elaboración de las Normas Uniformes implicó priorizar los derechos que debían estar contemplados ya que, pese a que a estos pudieran estar contenidos en la legislación, en la práctica no siempre se veían reflejados; por ello, previamente a su adopción, se investigaron la legislación interna de cada país miembro a fin de determinar la existencia de violaciones a los derechos de las personas con discapacidad para que estos sean merecedores de condena por la emisión de legislación ofensiva; obligando a los Estados a implementar esta última para asegurar el cumplimiento de sus preceptos.

En este sentido, se promueve la participación de las organizaciones de las personas con discapacidad en la elaboración de normas y reglamentos que desarrollen las Normas Uniformes; consignado, además, aspectos vinculados a la cooperación internacional, como una obligación de los Estados a colaborar en el desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo, al necesitarse de una norma universal jurídicamente vinculante para asegurar que los derechos de las personas con discapacidad se garanticen en todos lados, éstas, en materia de igualdad de oportunidades, solo sirvieron de legislación modelo ya que no hay obligaciones que se hagan cumplir sin una convención.

D) La Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad: Un comité especial de Naciones Unidas (ONU) aprobó el borrador de la Convención Internacional para los Derechos de las Personas Discapacitadas y su Protocolo Facultativo el 13 de Diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones de Unidades en Nueva York obteniendo 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo, así como una ratificación de la misma desde que quedó abierta a la firma desde el 30 de marzo de 2007. Cabe resaltar que, nunca una convención de las Naciones Unidas había reunido un número tan elevado de signatarios en el día de su apertura a la firma. Al tratarse del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las organizaciones regionales de integración, ésta significa un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad.

En ese sentido, según la Organización de las Naciones Unidas, la Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con todos los tipos de discapacidad deben poder gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Se aclara y precisa cómo se aplican a las personas con discapacidad todas las categorías de derechos y se indican las esferas en las que es necesario introducir adaptaciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer en forma efectiva sus derechos y las esferas en las que se han vulnerado esos derechos y en las que debe reforzarse la protección de ellos.

Es decir, la convención surgió como un instrumento para que los gobiernos introduzcan cambios en sus legislaciones con el objetivo de mejorar y promover el acceso a la educación y al empleo de las personas con discapacidad, el acceso a la información y sistemas de salud adecuados así como a moverse sin obstáculos físicos ni

sociales, proteger y garantizar el disfrute y la igualdad plena con el resto de personas en áreas como la participación en la vida pública y en el bienestar social pues, a diferencia de otros grupos vulnerables (v.g. mujeres, niños y niñas), las personas con discapacidad no contaban con un instrumento jurídicamente vinculante ni con un Comité que velara por la protección de sus derechos de manera expresa.

En el caso peruano, nuestro país ha ratificado la Convención y su Protocolo Facultativo mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, publicado en el diario oficial "El Peruano", el 31 de diciembre del 2007.

2.1.15. **LEGISLACIÓN COMPARADA:**

NACIONAL DEL LEY DE DEPENDENCIA – ESPAÑA

CAPÍTULO II PRESTACIONES Y CATÁLOGO DE SERVICIOS DE ATENCIÓN DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Sección 1.ª Prestaciones del sistema

Artículo 13. *Objetivos de las prestaciones de dependencia.*

La atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal deberán orientarse a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal, en un marco de efectiva igualdad de oportunidades, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a) Facilitar una existencia autónoma en su medio habitual, todo el tiempo que desee y sea posible.
- b) Proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social, facilitando su incorporación activa en la vida de la comunidad.

Artículo 14. Prestaciones de atención a la dependencia.

1. Las prestaciones de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
2. Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados.
3. De no ser posible la atención mediante alguno de estos servicios, en los Convenios a que se refiere el artículo 10 se incorporará la prestación económica vinculada establecida en el artículo 17. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención al que se refiere el artículo 29, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.
4. El beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención.
5. Las personas en situación de dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal en los términos del artículo 19.
6. La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado de dependencia y, a igual grado, por la capacidad económica del solicitante. Hasta que la red de servicios esté totalmente implantada, las personas en situación de dependencia que no puedan acceder a los servicios por aplicación del régimen de prioridad señalado, tendrán derecho a la prestación económica vinculada al servicio prevista en el artículo 17 de esta ley.
7. A los efectos de esta Ley, la capacidad económica se determinará, en la forma que reglamentariamente se establezca, a propuesta del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en atención a la renta y el patrimonio del solicitante. En la consideración del

patrimonio se tendrán en cuenta la edad del beneficiario y el tipo de servicio que se presta.

Artículo 15. Catálogo de servicios.

1. El Catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, en los términos que se especifican en este capítulo:

a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.

b) Servicio de Teleasistencia.

c) Servicio de Ayuda a domicilio:

(i) Atención de las necesidades del hogar.

(ii) Cuidados personales.

d) Servicio de Centro de Día y de Noche:

(i) Centro de Día para mayores.

(ii) Centro de Día para menores de 65 años.

(iii) Centro de Día de atención especializada.

(iv) Centro de Noche.

e) Servicio de Atención Residencial:

(i) Residencia de personas mayores en situación de dependencia.

(ii) Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

2. Los servicios establecidos en el apartado 1 se regulan sin perjuicio de lo previsto en el artículo 14 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 16. Red de servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

1. Las prestaciones y servicios establecidos en esta Ley se integran en la Red de Servicios Sociales de las respectivas Comunidades Autónomas en el ámbito de las competencias que las mismas tienen asumidas. La red de centros estará formada por los centros públicos de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales, los centros de referencia estatal para la promoción de la

autonomía personal y para la atención y cuidado de situaciones de dependencia, así como los privados concertados debidamente acreditados.

2. Las Comunidades Autónomas establecerán el régimen jurídico y las condiciones de actuación de los centros privados concertados. En su incorporación a la red se tendrá en cuenta de manera especial los correspondientes al tercer sector.

3. Los centros y servicios privados no concertados que presten servicios para personas en situación de dependencia deberán contar con la debida acreditación de la Comunidad Autónoma correspondiente.

4. Los poderes públicos promoverán la colaboración solidaria de los ciudadanos con las personas en situación de dependencia, a través de la participación de las organizaciones de voluntarios y de las entidades del tercer sector.

Sección 2.ª Prestaciones económicas

Artículo 17. Prestación económica vinculada al servicio.

1. La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente comunidad autónoma.

2. Esta prestación económica de carácter personal estará, en todo caso, vinculada a la adquisición de un servicio.

3. Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.

Artículo 18. Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

1. Excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares.

2. Previo acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se establecerán las condiciones de acceso a esta prestación, en función del grado reconocido a la persona en situación de dependencia y de su capacidad económica.

3. El cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.

4. El Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia promoverá acciones de apoyo a los cuidadores no profesionales que incorporarán programas de formación, información y medidas para atender los periodos de descanso.

Artículo 19. Prestación económica de asistencia personal.

La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, en cualquiera de sus grados. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación.

Artículo 20. Cuantía de las prestaciones económicas.

La cuantía de las prestaciones económicas reguladas en los artículos de esta Sección se acordará por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su aprobación posterior por el Gobierno mediante Real Decreto.

Sección 3.ª Servicios de promoción de la autonomía personal y de atención y cuidado

Artículo 21. Prevención de las situaciones de dependencia.

Tiene por finalidad prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de

rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos. Con este fin, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordará criterios, recomendaciones y condiciones mínimas que deberían cumplir los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia que elaboren las Comunidades Autónomas, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores.

Artículo 22. Servicio de Teleasistencia.

1. El servicio de Teleasistencia facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento. Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio.

2. Este servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

Artículo 23. Servicio de Ayuda a Domicilio.

El servicio de ayuda a domicilio lo constituye el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función, y podrán ser los siguientes:

a) Servicios relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria.

b) Servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros. Estos servicios sólo podrán prestarse conjuntamente con los señalados en el apartado anterior.

Excepcionalmente y de forma justificada, los servicios señalados en los apartados anteriores, podrán prestarse separadamente, cuando así se disponga en el Programa Individual de Atención. La Administración competente deberá motivar esta excepción en la resolución de concesión de la prestación.

Artículo 24. Servicio de Centro de Día y de Noche.

1. El servicio de Centro de Día o de Noche ofrece una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con

el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubre, desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal.

2. La tipología de centros incluirá Centros de Día para menores de 65 años, Centros de Día para mayores, Centros de Día de atención especializada por la especificidad de los cuidados que ofrecen y Centros de Noche, que se adecuarán a las peculiaridades y edades de las personas en situación de dependencia.

Artículo 25. Servicio de Atención residencial.

1. El servicio de atención residencial ofrece, desde un enfoque biopsicosocial, servicios continuados de carácter personal y sanitario.

2. Este servicio se prestará en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que precise la persona.

3. La prestación de este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal, cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores no profesionales.

4. El servicio de atención residencial será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.

Sección 4.ª Incompatibilidad de las prestaciones

Artículo 25. Régimen de incompatibilidad de las prestaciones.

1. Las prestaciones económicas serán incompatibles entre sí y con los servicios del catálogo establecidos en el artículo 15, salvo con los servicios de prevención de las situaciones de dependencia, de promoción de la autonomía personal y de tele asistencia.

2. Los servicios serán incompatibles entre sí, a excepción del servicio de tele asistencia que será compatible con el servicio de prevención de las situaciones

de dependencia, de promoción de la autonomía personal, de ayuda a domicilio y de centro de día y de noche.

3. No obstante lo anterior, las administraciones públicas competentes podrán establecer la compatibilidad entre prestaciones para apoyo, cuidados y atención que faciliten la permanencia en el domicilio a la persona en situación de dependencia, de tal forma que la suma de estas prestaciones no sea superior, en su conjunto, a las intensidades máximas reconocidas a su grado de dependencia. A los efectos de la asignación del nivel mínimo establecido en el artículo 9, estas prestaciones tendrán la consideración de una única prestación. (Legislación Consolidada)

CAPÍTULO III

La dependencia y su valoración

Artículo 26. Grados de dependencia.

1. La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:

a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

2. Los intervalos para la determinación de los grados se establecerán en el baremo al que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 27. Valoración de la situación de dependencia.

1. Las comunidades autónomas determinarán los órganos de valoración de la situación de dependencia, que emitirán un dictamen sobre el grado de dependencia con especificación de los cuidados que la persona pueda requerir. El Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia deberá acordar unos criterios comunes de composición y actuación de los órganos de valoración de las comunidades autónomas que, en todo caso, tendrán carácter público.

2. Los grados de dependencia, a efectos de su valoración, se determinarán mediante la aplicación del baremo que se acuerde en el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia para su posterior aprobación por el Gobierno mediante real decreto. Dicho baremo tendrá entre sus referentes la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) adoptada por la Organización Mundial de la Salud. No será posible determinar el grado de dependencia mediante otros procedimientos distintos a los establecidos por este baremo.

3. El baremo establecerá los criterios objetivos de valoración del grado de autonomía de la persona, de su capacidad para realizar las distintas actividades de la vida diaria, los intervalos de puntuación para cada uno de los grados de dependencia y el protocolo con los procedimientos y técnicas a seguir para la valoración de las aptitudes observadas, en su caso.

4. El baremo valorará la capacidad de la persona para llevar a cabo por sí misma las actividades básicas de la vida diaria, así como la necesidad de apoyo y supervisión para su realización por personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental.

5. La valoración se realizará teniendo en cuenta los correspondientes informes sobre la salud de la persona y sobre el entorno en el que viva, y considerando, en su caso, las ayudas técnicas, órtesis y prótesis que le hayan sido prescritas.
(Legislación Consolidada)

CAPÍTULO IV

Reconocimiento del derecho

Artículo 28. Procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema.

1. El procedimiento se iniciará a instancia de la persona que pueda estar afectada por algún grado de dependencia o de quien ostente su representación, y su tramitación se ajustará a las previsiones establecidas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las especificidades que resulten de la presente Ley.

2. El reconocimiento de la situación de dependencia se efectuará mediante resolución expedida por la Administración Autonómica correspondiente a la residencia del solicitante y tendrá validez en todo el territorio del Estado.

3. La resolución a la que se refiere el apartado anterior determinará los servicios o prestaciones que corresponden al solicitante según el grado de dependencia.

4. En el supuesto de cambio de residencia, la Comunidad Autónoma de destino determinará, en función de su red de servicios y prestaciones, los que correspondan a la persona en situación de dependencia.

5. Los criterios básicos de procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y las características comunes del órgano y profesionales que procedan al reconocimiento serán acordados por el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

6. Los servicios de valoración de la situación de dependencia, la prescripción de servicios y prestaciones y la gestión de las prestaciones económicas previstas en la presente Ley, se efectuarán directamente por las Administraciones Públicas no pudiendo ser objeto de delegación, contratación o concierto con entidades privadas.

Artículo 29. Programa Individual de Atención.

1. En el marco del procedimiento de reconocimiento de la situación de dependencia y las prestaciones correspondientes, los servicios sociales

correspondientes del sistema público establecerán un programa individual de atención en el que se determinarán las modalidades de intervención más adecuadas a sus necesidades de entre los servicios y prestaciones económicas previstos en la resolución para su grado, con la participación, previa consulta y, en su caso, elección entre las alternativas propuestas por parte del beneficiario y, en su caso, de su familia o entidades tutelares que le representen.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la determinación de la prestación económica por cuidados en el entorno familiar corresponderá a la Administración competente, a propuesta de los servicios sociales

2. El programa individual de atención será revisado:

- a) A instancia del interesado y de sus representantes legales.
- b) De oficio, en la forma que determine y con la periodicidad que prevea la normativa de las Comunidades Autónomas.
- c) Con motivo del cambio de residencia a otra Comunidad Autónoma.

Artículo 30. Revisión del grado de dependencia y de la prestación reconocida.

1. El grado de dependencia será revisable, a instancia del interesado, de sus representantes o de oficio por las Administraciones públicas competentes, por alguna de las siguientes causas:

- a) Mejoría o empeoramiento de la situación de dependencia.
- b) Error de diagnóstico o en la aplicación del correspondiente baremo..

2. Las prestaciones podrán ser modificadas o extinguidas en función de la situación personal del beneficiario, cuando se produzca una variación de cualquiera de los requisitos establecidos para su reconocimiento, o por incumplimiento de las obligaciones reguladas en la presente Ley. (Legislación Consolidada).

PROTECCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General

CAPÍTULO IV

ASISTENCIA PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES SEVERAS

Artículo 25.- Facúltese al Poder Ejecutivo a crear en el Banco de Previsión Social el Programa de Asistentes Personales para Personas con Discapacidades Severas, requiriendo para su instrumentación la intervención del Banco de Previsión Social.

Artículo 26.- A través del Programa mencionado en el artículo 25 de la presente ley, facúltese al Poder Ejecutivo a otorgar una prestación para la contratación de asistentes personales a quienes acrediten la necesidad de ser beneficiarios de este servicio para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria. Para ser asistente personal será imprescindible:

- A) Estar capacitado para desarrollar las tareas de asistencia personal.
- B) La obtención de certificado habilitante expedido por la entidad o entidades que determine la reglamentación.

Artículo 27.- A los efectos de la presente ley se entenderá por:

- A) Actividades básicas de la vida diaria: levantarse de la cama, higiene, vestido, alimentación, movilización y desplazamiento, trabajo, estudio y recreación, entre otras.
- B) Asistentes personales: personas capacitadas para desarrollar las tareas de asistencia directa y personal a las personas mencionadas en el artículo 25 de la presente ley.

Artículo 28.- La existencia de la discapacidad a que refiere el presente capítulo, será evaluada por el Ministerio de Salud Pública en acuerdo con la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad como establece el artículo 37 de la presente ley.

Artículo 29.- Para la administración del Programa creado por el artículo 25 de la presente ley, el Banco de Previsión Social deberá:

- A) Registrar al beneficiario.

B) Administrar los recursos del programa.

C) Hacer efectivo el pago de las partidas.

Artículo 30.- El monto de la prestación a percibir, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la presente ley, así como el ejercicio del contralor correspondiente a efectos del cumplimiento de los fines para los que dicho beneficio es estatuido, será establecido por la reglamentación. (Ley N° 18.651)

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Acceso al trabajo.- La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.

2.2.2. Atención.- Es la capacidad que tiene alguien para entender las cosas o un objetivo, tenerlo en cuenta o en consideración. Desde el punto de vista de la psicología, la atención no es un concepto único, sino el nombre atribuido a una variedad de fenómenos. Tradicionalmente, se ha considerado de dos maneras distintas, aunque relacionadas. Por una parte, la atención como una cualidad de la percepción hace referencia a la función de la atención como filtro de los estímulos ambientales, decidiendo cuáles son los estímulos más relevantes y dándoles prioridad por medio de la concentración de la actividad psíquica sobre el objetivo, para un procesamiento más profundo en la conocimiento.

2.2.3. Calidad de vida.- Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc.

2.2.4. Convención.- Una convención es un evento en el que personas se reúnen con el propósito de impartir e intercambiar ideas y opiniones así como el tomar decisiones.

2.2.5. Curador: El nombre de curador es aquel que se le aplica al proceso el cual se busca proteger y cuidar a personas consideradas no habilitadas para manejarse por sí mismas.

2.2.6. Derecho al Trabajo.- Toda persona tiene derecho inc. 15 a trabajar libremente, con sujeción a ley. (Constitución Política del Estado)

2.2.7. Derechos del Trabajador.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. (Constitución Política del Estado)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, sin discriminación, fomentando especialmente la micro y pequeña empresa como base del desarrollo económico con igualdad; dando preferente atención a los grupos humanos denominados "personas vulnerables", entre ellos, la Persona con Discapacidad, de esta forma se protege a este grupo humano a través de normas y programas a fin de insertarlos al ámbito laboral, en un marco de igualdad de condiciones. (Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades, 2009 - 2018).

2.2.8. Desempleo: Hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar población activa carece de un puesto de trabajo.

2.2.9. Despido.- Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

2.2.10. Discapacidad: Son las diferentes habilidades que presentan cada uno. Primero existen personas con distintas habilidades, de miembros inferiores, miembros superiores, ceguera, sordo mudos, entre otros.

2.2.11. El Estado y El Trabajo.- 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 trabaja.

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

Ninguna relación laboral puede impedir el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajo. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin libre consentimiento. (Constitucion Política del Estado)

2.2.12. Empresa: Es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y servicios de los demandantes.

2.2.13. Inclusión: Es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad.

2.2.14. Ley: Es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

2.2.15. Norma.- Es un término que proviene del latín y significa “**escuadra**”. Una norma es una **regla** que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas **conductas** o actividades. En el ámbito del **derecho**, una norma es un precepto jurídico.

2.2.16. Persona Dependiente: se puede clasificará en los siguientes grados:

a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.

b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

2.2.17. Pobreza: La pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable.

2.2.18. Personas con discapacidad: Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

2.2.19. Participación.- Es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un **país** o región.

2.2.20. Permuta.- Es el cambio entre dos funcionarios públicos, de los empleos que respectivamente tienen.

2.2.21. Política.- La política es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos. También puede definirse como una manera de **ejercer el poder** con la intención de resolver o minimizar el choque entre los intereses encontrados que se producen dentro de una sociedad.

2.2.22. Remuneración.- Es identificada con la denominación de sueldo o salario- es una contraprestación a la cual tiene derecho el trabajador por el solo hecho de haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, aun cuando efectivamente no se haya prestado el trabajo. En definitiva, la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza de trabajo que él puso a disposición del empleador.

2.2.23. Renuncia.- Es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido el contrato de trabajo.

2.2.24. Sensibilización: Fomenta actitudes positivas y solidarias basadas en el derecho de las personas con discapacidad y el respeto a la diversidad, mediante un componente informativo y participativo de convivencia con personas con discapacidad y las experiencias de vivir esta realidad.

2.2.25. Tutor: Se trata de la autoridad que se confiere para cuidar de una persona que, ya sea por minoría de edad o por otras causas, no tiene completa capacidad civil. De esta manera, el tutor adquiere autoridad y responsabilidad, en defecto de los padres de la persona en cuestión, sobre el sujeto y sus bienes.

2.3. Operacionalización de Variables

VARIABLES	INDICADORES	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variables Independientes				
Insercion laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley de salud ✓ Ley 29973 ley general de la persona con discapacidad ✓ Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009 – 2018 ✓ Ley No. 23285, Ley de Promoción del Empleo para la persona con discapacidad 	Observación	Investigación documental Análisis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistas ✓ Casos reales ✓ Observación
Variables Dependientes				
Personas con discapacidad severa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Complicaciones en la salud de la persona con discapacidad severa. ✓ Familiares que están a cargo de la persona con discapacidad severa afectados psicológica y económicamente. 	Observación	Análisis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrevistas ✓ Casos reales ✓ Observación



CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

NACIONAL DEL

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1. Diseño y tipo de investigación

Los métodos que se utilizaran en la presente investigación son los siguientes:

a) Método Descriptivo: Estudio de caso, este método se utilizará para conocer las causas de la no inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

b) Método Dogmático: Este método nos servirá para analizar la letra del texto de la norma, en el caso en particular de las normas que protegen a la personas con discapacidad severa.

3.1.2. Ámbito o Lugar de Estudio:

La presente investigación se encuentra circunscrita geográficamente en la ciudad de Puno.

3.1.3. Universo y muestra

Se trabajará en base a casos reales de personas que tienen a su cargo personas con discapacidad severa de distintas edades.

- a) **Caso 1** BSPC Síndrome de Down, Cardiopatía Congénita y Cianosis Generalizada
- b) **Caso 2** AGRP Parálisis Cerebral
- c) **Caso 3** RGW Parálisis Cerebral y Espina Bífida
- d) **Caso 4** GVO Parálisis Cerebral y Ceguera



CAPITULO IV

CARACTERÍSTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolla en la circunscripción del:

- Departamento: Puno
- Provincia: Puno
- Distrito: Puno
- Altitud: 3 827 msnm

PUNO

Está situada en la meseta del Collao, la más alta de los andes de Sudamérica. Tiene un relieve plano, en una altitud de 3 827 msnm. Limita al norte con Madre de Dios, al este con Bolivia, al sur con Tacna, al oeste con Moquegua, Arequipa y Cusco. Su aspecto es el de una inmensa planicie cubierta de pasto o pajonales en cuyo horizonte emergen algunos nevados.

Clima. Es frío a orillas del lago Titicaca y también los valles a mayor altura el clima es glacial, en la zona de selva cálido. La temperatura máxima en todo Puno es de 22°C, con una mínima de 14°C sobre el Titicaca. En la capital la

media anual es de 8°C, con una mínima de 1°C, Juliaca tiene una medida anual de 16°C y una mínima de 7°C.



4.2. HISTORIA DE PUNO

Antes de la llegada de los españoles, la ciudad de Puno, era una aldea, tenía como escenario la bahía del Lago Titikaka, formaba una población marginal localizada entre los linderos de los territorios de los kollas (quechuas) al norte y los lupacas (aymaras) al sur.

A fines del Siglo XVI el sur de Puno, estuvo bajo el gobierno de los lupacas cuyo desarrollo alcanzó grandes avances en la agricultura, ganadería, organización social y cultura. Por otro lado, la parte norte a partir de lo que hoy es Juliaca, se encontraba en poder de los kollas, cuyo dominio se proyectaba

desde los linderos del actual Puno, hasta las riberas del río Ramis en el lado sur – oriental del Lago Titikaka.

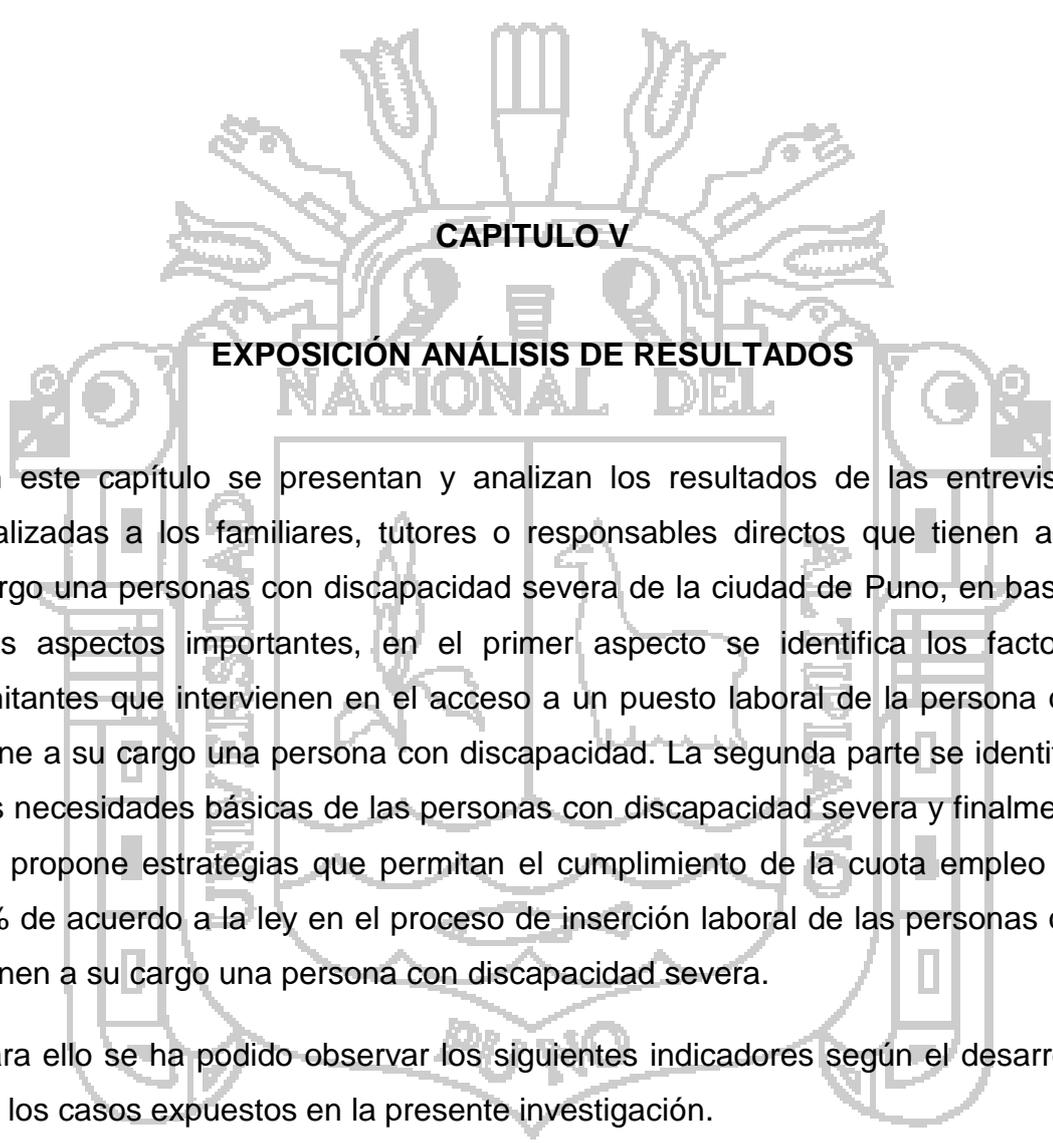
La ciudad de Puno era un modesto poblado de indios hasta que el Virrey Conde de Lemos la convirtió en capital de la provincia de Paucarcolla, el 4 de noviembre de 1668. Paralelamente cambió su antiguo nombre de San Juan Bautista de Puno por el de San Carlos de Puno.

El periodo de paz había terminado en 1781 cuando las revoluciones indias lucharon por su independencia como el dirigido por Túpac Katari. En la guerra de la independencia al principio del siglo XIX Puno se convirtió en una ciudad importante de conexión entre el Perú y Río de La Plata en Argentina.

Después de la independencia en 1821 Puno fue la escena de la batalla entre Perú y Bolivia, ocupando estos últimos los territorios peruanos hasta Tacna y Moquegua, hasta la firma de la convención de 1847.

El puerto de Puno cuenta con vapores que datan de inicios de la república, los que fueron transportados desde Arica (Chile) hasta el Lago Titikaka para el transporte del minerales y pasajeros desde Bolivia, los mismos que se conservan el día de hoy, así mismo se construyó un ferrocarril que interconecta los departamentos de Cuzco y Arequipa que igualmente siguen en servicio.

A segunda mitad del siglo XVII (1657) el virrey Conde de Lemos (Pedro Fernández de Castro) traslada el puerto de San Luís de Alba, hacia lo que hoy es Puno y funda la villa de las Inmaculada Concepción y San Carlos de Puno el 9 de noviembre de 1663 y el 4 de noviembre de ese año, lo declara capital de la provincia de Paucarcolla (fecha que se celebra cada año). Luego de haber sofocado un enfrentamiento entre españoles por las famosas minas de Laykacota, las mismas que fueron enterradas y ejecutados los hermanos José y Gaspar Salcedo.



CAPITULO V

EXPOSICIÓN ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan y analizan los resultados de las entrevistas realizadas a los familiares, tutores o responsables directos que tienen a su cargo una personas con discapacidad severa de la ciudad de Puno, en base a tres aspectos importantes, en el primer aspecto se identifica los factores limitantes que intervienen en el acceso a un puesto laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad. La segunda parte se identifica las necesidades básicas de las personas con discapacidad severa y finalmente se propone estrategias que permitan el cumplimiento de la cuota empleo del 5% de acuerdo a la ley en el proceso de inserción laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

Para ello se ha podido observar los siguientes indicadores según el desarrollo de los casos expuestos en la presente investigación.

CUADRO DE INDICADORES

INDICADORES	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
Accesibilidad Laboral	no	no	no	no
Igualdad Laboral	no	no	no	no
Beneficios Laborales	no	no	no	no
Discriminación	si	si	si	si
Atención Especializada	no	no	no	no
Programas de Apoyo	no	no	no	no
Atención Preferencial	no	no	no	no

CASO 1

Datos : BSPC
Diagnóstico : Síndrome de Down, Cardiopatía Congénita y Cianosis Generalizada
Edad : 9 años

1. INTRODUCCIÓN:

En el presente caso en el momento del nacimiento a la niña se le diagnosticó Síndrome de Down y posterior al nacimiento detectaron que tenía afecciones al corazón y cianosis generalizada (poca oxigenación en el organismo), motivo por el cual se tuvo que quedar hospitalizada en la ciudad de Lima para ser operada del corazón a los siete meses de nacida, tuvo una recuperación muy larga debido a la cianosis que padecía.

2. CUIDADO Y ATENCIÓN:

La niña necesita cuidado permanente ya que no se puede valer por sí misma, no tiene control de sus extremidades y todo el cuerpo, no controla esfínteres, necesita atención personalizada ya que se le debe de hacer comer, vestir, hacerle el aseo personal, hacerle sus ejercicios, además de estar pendiente de su medicación.

3. ATENCIÓN PREFERENCIAL:

A. Salud:

En cuanto a salud la niña está asegurada en el ESSALUD pero el mencionado seguro no le da la atención especializada que ella requiere que es rehabilitación en el área de lenguaje, rehabilitación física, ocupacional, la atención así sea de emergencia no es preferencial la atienden como a cualquier otro asegurado pese a su estado, tiene que hacer cola y esperar su turno igual que los demás.

B. Educación:

En el presente caso en cuanto a educación nos explica la madre que no hay un centro de educación especial para estos niños ya que no existen profesionales especialistas en educación especial ya sea en el nivel inicial ni en el nivel primario ya que existe un centro de Intervención Temprana para niños de 0 a 4 años y un Centro de Educación Especial para niños de 6 a 12 años los mismos que no cuentan con personal capacitado como es Tecnólogos Médicos, Técnicos en rehabilitación, Terapistas de Lenguaje, Terapistas Ocupacionales ni Auxiliares para cada niño ya que la atención y cuidado debe ser personalizado.

C. Identidad:

En el presente caso se puede observar que los trámites para adquirir el DNI fueron engorrosos ya que el personal que trabaja en la Reniec no tiene conocimiento de cómo se deben hacer los trámites y tienen a las madres que son las que hacen los tramites subsanando cada observación a cada nada una cosa u otra o que las huellas no

salieron bien, etc., en este caso a la madre le demoro el trámite del DNI un año.

4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA.

A. Accesibilidad Laboral:

En el presente caso se puede observar que ninguna de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa en este caso la madre ha podido acceder a un horario de trabajo flexible o darle las facilidades para los cambios de turno y si no acepta las condiciones del empleador simplemente tiene que renunciar.

B. Igualdad:

La ley establece igual reconocimiento como persona pero en el presente caso no hay igualdad con la persona con discapacidad severa por el contrario en todo los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) no especifica los beneficios de la persona con discapacidad severa.

C. Beneficios:

En cuanto a este rubro podemos observar que no existen beneficios sociales especiales para las personas con discapacidad severa mucho menos para la persona que la tiene a su cargo, tiene seguro de salud pero la atención es igual o peor que a un asegurado común y corriente.

CASO 2

Datos : AGP
Diagnóstico : Parálisis Cerebral
Edad : 18 años

1. INTRODUCCIÓN:

En el presente caso en el momento del nacimiento al niño se le deriva a neonatología por falta de peso pero que es un niño sano, después de 15 días se le da de alta, posteriormente a los dos años de edad el niño es diagnosticado con parálisis cerebral infantil en la ciudad de Arequipa, para la familia fue un golpe muy duro ya que tuvieron que realizar otros exámenes y comenzar a realizar las rehabilitaciones físicas que el menor necesitaba con urgencia.

2. CUIDADO Y ATENCIÓN:

El niño conforme iba creciendo necesitaba más atención y era más difícil de movilizarlo, necesita cuidado permanente ya que no se puede valer por sí mismo, no tiene control de sus extremidades y todo el cuerpo, no controla esfínteres, necesita atención personalizada ya que se le debe de hacer comer, vestir, hacerle el aseo personal, hacerle sus ejercicios, además de estar pendiente de su medicación.

3. ATENCIÓN PREFERENCIAL:

A. Salud:

En cuanto a salud el niño no cuenta con un seguro de salud, es mucho más difícil que lo atiendan en un Hospital ya que los médicos no quieren atenderlo porque no conocen sobre el caso, la atención así sea de emergencia no es preferencial lo atienden como a cualquier otro persona pese a su estado, tiene que hacer cola y esperar su turno igual que los demás.

B. Educación:

En el presente caso en cuanto a educación nos explica la madre que no hay un centro de educación especial para estos niños ya que no existen profesionales especialistas en educación especial ya sea en el nivel inicial ni en el nivel primario ya que existe un centro de Intervención Temprana para niños de 0 a 4 años y un Centro de Educación Especial para niños de de 6 a 12 años los mismos que no cuentan con personal capacitado como es Tecnólogos Médicos, Técnicos en rehabilitación, Terapistas de Lenguaje, Terapistas Ocupacionales ni Auxiliares para cada niño ya que la atención y cuidado debe ser personalizado. En el presente caso debemos mencionar que no existe un centro de educación especial para niños mayores de 12 años, motivo por el cual los niños que sobre pasan esta edad tienen que estar solo en sus casa.

C. Identidad:

En el presente caso se puede observar que la Reniec no cuenta con una codificación adecuada de diagnósticos para poder realizar el trámite del DNI de las personas con discapacidad severa.

4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA.

A. Accesibilidad Laboral:

En el presente caso se puede observar que la madres de apersono a las oficinas de promoción del empleo de las persona con discapacidad del Ministerio de Trabajo le dijeron que los puestos de trabajo son directamente para los discapacitados y no para la persona que cuida a una persona con discapacidad, en las empresas públicas y privadas no se cumple con el porcentaje de trabajadores discapacitados.

B. Igualdad:

La ley establece igual reconocimiento como persona pero en el presente caso no hay igualdad con la persona con discapacidad

severa por el contrario en todo los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) no especifica los beneficios de la persona con discapacidad severa.

C. Beneficios:

En cuanto a este rubro podemos observar que no existen beneficios sociales especiales para las personas con discapacidad severa mucho menos para la persona que la tiene a su cargo, tiene seguro de salud pero la atención es igual o peor que a un asegurado común y corriente.

CASO 3

Datos : RGW
Diagnóstico : Parálisis Cerebral y Espina Bífida
Edad : 32 años

1. INTRODUCCIÓN:

En el presente caso la esposa llevo sus controles de manera normal y él bebe se desarrolló normalmente pero en el momento del parto les dijeron que todo estaba bien que nació sano pero lo llevaron a neonatos donde le suministraron oxígeno al parecer fue en demasiada cantidad y eso ocasionó el daño cerebral pero en el momento de darle el alta al niño les dijeron que todo estaba bien, a los seis meses de edad el pequeño no tenía ninguna reacción para su edad así que lo llevaron donde el neuro-pediatra ahí fue cuando le diagnosticaron Parálisis Cerebral Infantil.

2. CUIDADO Y ATENCIÓN:

En el presente caso se pudo observar que la madre tuvo que decidir entre su trabajo y la atención a su hijo para así poder darle atención y calidad de vida, ahora la madre es la que se dedica las 24 horas del día a la atención del joven quien ya cuenta con 32 años de edad ya que

necesita cuidado permanente ya que no se puede valer por sí misma, no tiene control de sus extremidades y todo el cuerpo, no controla esfínteres, necesita atención personalizada ya que se le debe de hacer comer, vestir, hacerle el aseo personal, hacerle sus ejercicios, además de estar pendiente de su medicación.

3. ATENCIÓN PREFERENCIAL:

A. Salud:

En cuanto a salud el joven está asegurada en el ESSALUD pero el mencionado seguro no le da la atención especializada que requiere que es rehabilitación en el área de lenguaje, rehabilitación física, ocupacional, la atención así sea de emergencia no es preferencial la atienden como a cualquier otro asegurado pese a su estado, tiene que hacer cola y esperar su turno igual que los demás.

B. Educación:

En el presente caso en cuanto a educación nos explica la madre que no existe un centro de educación especial para niños mayores de 12 años.

C. Identidad:

En el presente caso se puede observar que los trámites para adquirir el DNI fueron engorrosos ya que el personal que trabaja en la Reniec no tiene conocimiento de cómo se deben hacer los trámites, en este caso a la madre le demoro el trámite del DNI más de un año.

4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE CUIDA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA.

A. Accesibilidad Laboral:

En el presente caso se puede observar que ambos padres son profesionales el papa es licenciado en administración y la madre es trabajadora social, ambos trabajaban en PROM PERU desde hace muchos años desde que era EPA PERU (empresa dedicada a la

elaboración y exportación de artesanía) pero la esposa tuvo que renunciar ya que no le daban las facilidades para la atención del menor la esposa no recibió ningún trato preferencial ni beneficio especial, el padre del menor tampoco tiene trato preferencial, la empresa le da los beneficios que le da a todos sus trabajadores.

B. Igualdad:

La ley establece igual reconocimiento como persona pero en el presente caso no hay igualdad con la persona con discapacidad severa por el contrario en todo los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) no especifica los beneficios de la persona con discapacidad severa.

C. Beneficios:

En cuanto a este rubro podemos observar que no existen beneficios sociales especiales para las personas con discapacidad severa mucho menos para la persona que la tiene a su cargo, tiene seguro de salud pero la atención es igual o peor que a un asegurado común y corriente.

Datos : GVO
Diagnóstico : Parálisis Cerebral, Ceguera
Edad : 10 años

1. INTRODUCCIÓN:

En el indicado caso en el momento del nacimiento del niño se le diagnóstico parálisis cerebral y ceguera, motivo por el cual la madre dejo el hogar y el padre se quedó a cargo del menor teniendo que darle cuidados especiales y dedicarle más tiempo para que pueda recibir su rehabilitación.

2. CUIDADO Y ATENCIÓN:

El niño necesita cuidado permanente ya que no se puede valer por sí mismo y además padece de ceguera, no tiene control de sus extremidades y todo el cuerpo, no controla esfínteres, necesita atención personalizada y permanente, debido que se le debe de dar sus alimentos, vestir, hacerle el aseo personal, realizar su terapia física, además de estar pendiente de su medicación.

3. ATENCIÓN PREFERENCIAL:

A. Salud:

En cuanto a salud al niño está asegurado en el ESSALUD pero el mencionado seguro no le da la atención especializada que requiere que es rehabilitación física, ocupacional, la atención así sea de emergencia no es preferencial la atienden como a cualquier otro asegurado pese a su estado, tiene que hacer cola y esperar su turno igual que los demás. Señalar que existe la normativa respecto a la atención preferencial la ley 28683 ley del trato preferente.

B. Educación:

En el presente caso en cuanto a educación nos explica el padre que no hay un centro de educación especial para estos niños ya que no existen profesionales especialistas en educación especial,, menos para atender a los niños con discapacidad severa. en este caso existe un centro educativo básico especial (CEBE) pero al niño no lo aceptan por la parálisis cerebral que padece y no cuentan con personal capacitado como es Tecnólogos Médicos, Técnicos en rehabilitación, Terapistas de Lenguaje, Terapistas Ocupacionales ni Auxiliares para cada niño puesto que la atención y cuidado debe ser de manera personalizado.

C. Identidad:

En este caso se puede observar que los trámites para adquirir el DNI se hicieron al momento del nacimiento y le dieron el DNI de un niño normal ahora los trámites para hacer el cambio por caducidad están

siendo engorrosos ya que el personal que trabaja en la Reniec no tiene conocimiento del procedimiento de los trámites.

4. SITUACIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE ESTÁ AL CUIDADO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA.

A. Accesibilidad Laboral:

En el presente caso se puede observar que el padre que es la persona que tienen a su cargo a su niño con discapacidad severa, no ha podido acceder a un puesto laboral que le facilite el horario y le de los beneficios que necesita el menor así que se dedica a trabajos eventuales de acuerdo a la disponibilidad de tiempo.

B. Igualdad:

La ley establece igual reconocimiento como persona pero en el presente caso no hay igualdad con la persona con discapacidad severa por el contrario en todo los derechos y beneficios que otorga la Ley 29973 (Ley de la Persona con Discapacidad) no especifica los beneficios de la persona con discapacidad severa.

C. Beneficios:

En cuanto a este rubro podemos observar que no existen beneficios sociales especiales para las personas con discapacidad severa mucho menos para la persona que la tiene a su cargo, tiene seguro de salud pero la atención es igual o peor que a un asegurado común y corriente.

DESARROLLO

En los cuatro casos expuestos anteriormente se observan los siguientes aspectos:

ACCESIBILIDAD LABORAL:

La discapacidad está localizada en el entorno socio-cultural y físico y se deriva de la falta de conciencia del Estado y la sociedad hacia la diferencia, que representa la discapacidad. Consecuentemente, el Estado tiene la obligación de hacer frente a los obstáculos creados socialmente, con el fin de promover y garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.

La existencia de estas barreras no solo limita a las personas con discapacidad sino también al familiar o tutor que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, la falta de accesibilidad laboral implica restricciones en el ejercicio de derechos fundamentales, tales como el derecho al libre tránsito, a la educación, al trabajo, a la información, entre otros, como se puede apreciar en el caso N° 1 no se cumple con la accesibilidad laboral ya que la madre no puede cambiar de turno o cambiar de área porque a pesar que ha puesto de conocimiento a los jefes de área mediante una solicitud que tiene una hija con discapacidad severa que necesita cuidado especial no se toma en cuenta su petición, de la misma forma se da en el caso N° 2 no se cumple con la accesibilidad laboral ya que la madre en calidad de docente firma contrato para trabajar en Charcas pero por la distancia y el acceso dificultoso la señora presentara una solicitud de destaque y/o permuta a la Unidad de Gestión Educativa Local Puno exponiendo su caso pero no lo tomaron en cuenta y tuvo que renunciar al mismo porque no podía cumplir con el trabajo y cuidar a su niño ya que este necesita atención personalizada porque depende de otra persona para realizar las labores cotidianas.

La accesibilidad laboral constituye un derecho fundamental para las personas con discapacidad y en los casos severos para los familiares o tutores que

tienen a su cargo una persona con discapacidad severa, al permitir su inclusión y participación social en condiciones de igualdad.

La Ley general de personas con discapacidad, Ley 29973 tiene por finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su derecho e inclusión plena y efectiva en la vida social, cultural y tecnológica, como esta establecido en el Artículo 45 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...”. Así mismo el Reglamento de la Ley 29973, el D.S. N° 002-2014-MIMP en el CAPITULO VII en su artículo 47 establece “Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo...”. En el caso N° 3 no existe accesibilidad laboral ya que a pesar de que ambos padres son profesionales y preparados la empresa en la que laboraban no les ha dado las facilidades para que puedan conservar su trabajo, el padre se quedó en la empresa porque tenía que mantener a su familia pero la madre tuvo que renunciar para que pueda cuidar a su niño porque la empresa no le brindo las facilidades del caso para seguir laborando, se debería favorecer con lo establecido en el art. 47 de la ley en mención a la persona que es tutor o familiar directo que esta al cargo de una persona con discapacidad severa ya que esta no puede ejercer sus derechos pero tiene las mismas o más necesidades que las demás personas con discapacidad.

Mediante la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2009 – 2018, y a través de las acciones que se desarrollen, se busca proteger y fomentar el disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, promoviendo el respeto a su dignidad inherente, se puede observar que en el caso N° 4 el padre es el único que se hace cargo del menor, en este caso no existe el acceso a un puesto laboral así se exponga el caso simplemente hacen oídos

sordos y no lo toman en cuenta solo dicen si acepta el trabajo con las condiciones que pone el empleador o simplemente no es apto para el puesto laboral al que postula en el presente caso no solo no se cumple con lo que establece el plan de igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad sino que no se da la oportunidad al tutor de una persona con discapacidad severa porque no está establecido específicamente en las disposiciones legislativas y no se les toma en cuenta.

Se propone que a través del congreso de la república se pueda promover iniciativas legislativas que pueda proteger de manera efectiva a la población con discapacidad severa existente en el país. La formulación de políticas públicas en discapacidad debe considerar el conocimiento de las diferentes tipologías de discapacidad conocidas: locomoción, mental e intelectual, sordo ceguera, visual, auditiva, multidiscapacidad, entre otras con la finalidad de establecer eficientes alternativas consensuadas en su beneficio.

Habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 la Ley de Dependencia que se ha puesto en aplicación desde el año 2007 con los grados más severos de dependencia y paulatinamente ha ido incorporando a las demás personas con discapacidad según el grado de dependencia que tiene.

IGUALDAD LABORAL:

Cuando se habla de igualdad laboral, me refiero a la búsqueda del mejor equilibrio posible en la satisfacción de las necesidades de los miembros de una familia que tiene a uno de sus integrantes con discapacidad severa en este aspecto personalmente consideramos que tiene una gran importancia. Vamos hablar de la Ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad lo que nos gustaría comentar de esta ley, es concretamente del artículo 49 “Cuota de empleo para las personas con discapacidad” inciso 49.1 y siguientes en las que habla entre otros asuntos de: las medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, por ejemplo muchas empresas en relación a las personas con discapacidad por ley 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%, algunas personas creen, que esta medida, no es justa porque solo se toma en cuenta a las personas con discapacidad leve y moderada pero no se toma en cuenta a las personas con discapacidad severa que podría acceder a un puesto laboral el familiar o tutor que lo tiene a su cargo y así poder acceder a un puesto de trabajo ya que muchas veces no se cumple con cubrir la cuota de empleo por personas con discapacidad como podemos apreciar en el caso N° 2 que la madre en calidad de docente firma contrato para trabajar en Charcas pero era mucha la distancia para poder viajar todos los días motivo por el cual se apersono a la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno solicitando una permuta a la ciudad de Puno pero le niegan por haber presentado a destiempo, pero se pudo acceder al puesto laboral incorporándola dentro del 3% que está destinada para las personas con discapacidad ya que el caso es severo y en representación podría acceder a este derecho. Así mismo en el caso N° 3 ambos padres son profesionales y preparados la empresa en la que laboraban no le ha dado las facilidades a la madre para que puedan conservar su trabajo, pudiendo aplicar el 5% de la cuota de empleo ya que la empresa tenía conocimiento de que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa.

La carta magna señala que todos somos iguales ante la ley, la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países. La igualdad ante la ley podríamos definirlos como “hay que tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales” esta definición afecta a aquellas condiciones de las persona que siendo distintas entre unas y otras no justifica un trato desigual entre ellas, en este caso se produce una regulación jurídica distinta, que sin embargo tiene también la función de potenciar la igualdad ante la Ley, pero que en su aplicación se tratar desigual a los desiguales, precisamente para hacer posible la igualdad.

En nuestro país el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, sin discriminación, fomentando especialmente la micro y pequeña empresa como base del desarrollo económico con igualdad; dando preferente atención a los grupos humanos denominados “personas vulnerables”, entre ellos, la Persona con Discapacidad, de esta forma se protege a este grupo humano a través de normas y programas a fin de insertarlos al ámbito laboral, en un marco de igualdad de condiciones así lo establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades, 2009 – 2018, pero en toda las normas vigentes que se refieren a la protección de la persona con discapacidad no se hace referencia específica en relación a la discapacidad severa mucho menos protege a la persona que se encuentran al cuidado de esta en la práctica no se cumple y una persona con discapacidad severa es doblemente discriminado más la persona que está a su cuidado, señalando en la ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad estipula la igualdad de oportunidades que no se da en la práctica así como la Convención de los Derechos de la Persona con Discapacidad de la ONU que debe haber igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y los estados partes tienen que velar por el fiel cumplimiento de la ley mencionada, así también el convenio 159 de la OIT, como se puede indicar la normativa a nivel nacional e internacional está dada pero la realidad nos muestra lo contrario ya que en la práctica no hay un trato de igualdad entre las personas que tienen discapacidad con las que no tienen discapacidad.

Se propone crear una norma específica que beneficie a las personas con discapacidad severa y que sea extensivo los beneficios a los tutores y/o cuidadores de los mismos para que estos puedan gozar de una vida digna y darles la oportunidad de rehabilitarse e integrarse a la sociedad. La formulación de sanciones a las personas y/o instituciones públicas y privadas que discriminen o no cumplan con lo establecido por el ordenamiento legal a favor de las personas con discapacidad y a los familiares, tutores y/o responsables de una persona con discapacidad severa.

BENEFICIOS LABORALES:

Los beneficios o derechos laborales son aquellos los que goza todo trabajador y este puede exigir que se cumplan los mismos, entre ellos tenemos:

- Las vacaciones de 30 días cada año, ese descanso puede tomarse en lapsos cortos o previo acuerdo con el empleador, en los casos 1 y 2 si se cumple con este beneficio ya que los padres trabajan en una entidad del estado pero esto no se da por prioridad por tener un caso de discapacidad severa.
- Si el empleado tiene uno o más hijos menores de 18 años, puede solicitar una asignación familiar (10% del sueldo mínimo) a la oficina de Recursos Humanos. El beneficio se puede extender hasta que el hijo tenga 24 años, si se acredita que está cursando estudios. (Ley N° 25129), este beneficio se da en caso de hijos con discapacidad severa hasta cuando cumplen la mayoría de edad posteriormente no se les da porque no se puede acreditar que estudian, debería extenderse de manera permanente acreditando su discapacidad severa.
- Sugiere exigir el abono de la gratificación en julio y en diciembre. (Ley N° 27735), se da en los caso 1 y 2 porque son trabajadores de entidades públicas y privadas.
- Goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante (Ley 26644). La misma que establece en su artículo 2 que es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa días naturales de descanso distribuido en un periodo de cuarenta y cinco días naturales de descanso pre-natal y un periodo de cuarenta y cinco días naturales post-natal. Este beneficio se da en los 4 casos ya que antes del nacimiento no se sabe todavía del diagnóstico de los niños, así que no existe ninguna atención prioritaria para ninguna de las madres.
- El beneficio por lactancia materna (Ley N° 27240) en su artículo 1 inciso 1.1 establece que la madre trabajadora, al término del periodo pos-natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta

que su hijo tenga un año de edad, en caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementara una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento, el presente beneficio se da en todos los 4 casos por regla general pero no se da por discapacidad severa.

Otros beneficios laborales son los siguientes:

- 1. Descanso.-** El trabajador tiene derecho a 24 horas de descanso a la semana. En algunas empresas se determina que sean dos días. Si se cumple en los casos 1 y 2 porque trabajan en instituciones públicas, en los casos 3 y 4 son trabajos independientes.
- 2. Refrigerio.-** Merece como mínimo 45 minutos de refrigerio. Este tiempo está incluido dentro de las ocho horas de trabajo. En los caso 1 y 2 si se cumple, en los casos 3 y 4 se cumple pero no por el mismo periodo de tiempo porque son trabajadores independientes.
- 3. Extras.-** Cuando trabaje tiempo extra, deberán pagarle la hora completa más un adicional que fluctúa entre 25% y 35%.
- 4. Seguro.-** Tiene derecho al seguro social de salud, a través de Essalud. Este beneficio es asumido totalmente por el empleador, pero no existe ninguna excepción o trato exclusivo para la persona con discapacidad severa ya que el trato es igual que a los demás no existe tratamiento especializado en los hospitales del Essalud para los asegurados o hijos de asegurados que presentan discapacidad severa.

En cuanto a beneficios laborales podemos observar que la norma no contempla beneficios laborales para una persona con discapacidad severa o para el familiar que se encuentra al cuidado de ella. En todos los casos expuesto hemos podido observar que ninguna de las persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa a tenido algún tipo de beneficio laboral.

Se propone que se pueda establecer en el marco normativo beneficios laborales para la persona o familiar que se encuentra al cuidado d una persona con discapacidad severa como el beneficio por lactancia materna, los mismos que podría ser de manera permanente en los casos de discapacidad severa para de esta manera en esa hora de lactancia se pueda atender a la persona con discapacidad sin dejar de lado la responsabilidad laboral para de esa manera pueda solventar los gasto de la persona que tiene a su cargo sin dejar de atender a la persona con discapacidad severa y darle una buena calidad de vida.

DISCRIMINACIÓN:

La discriminación es el trato diferenciado o desigual que sin justificación se ejerce sobre una persona o grupo, ocasionando el menoscabo en el ejercicio o goce de sus derechos individuales o colectivos. Dicho trato no justificado se sustenta en motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico.

En los cuatro casos practico que tenemos como muestra en la presente investigación podemos apreciar que se han discriminado a todos a la persona con discapacidad severa y a la persona que está a su cargo, se puede apreciar que ha existido doble discriminación.

Para que se produzca un acto discriminatorio se deben configurar tres elementos:

- Un trato diferenciado injustificado. En los cuatro casos podemos notar que ha existido el trato diferenciado hacia el familiar directo que está a su cargo, en el caso N° 1 la madre ha solicitado cambio de turnos en el trabajo no se le ha concedido y tampoco se le ha dado una razón que justifique la negativa, en el caso N° 2 la madre solicito una permuta también fue denegado y no le dieron razón justificada para la respuesta negativa pese a que tenían conocimiento de los motivos por los cuales solicitaba la permuta.

- Que el trato diferenciado se base en un motivo prohibido (raza, origen, sexo, etnia, idioma, discapacidad, enfermedad, condición económica) o las posiciones asumidas voluntariamente (religión, opinión, filiación política, orientación sexual) o de cualquier otra índole. Acá también podemos apreciar que se ha tenido un trato diferenciado en los cuatro casos y todos por razón de ser una persona con discapacidad o tener a su cargo una persona con discapacidad severa, en el caso N° 3 podemos apreciar que la madre fue condicionada a renunciar o ser despedida de su puesto laboral por el hecho de tener a su cargo una persona con discapacidad severa y que no podría cumplir con sus obligaciones laborales sin darle la oportunidad de poder demostrar lo contrario, en el caso N° 4 en el momento en que postulo para un puesto laboral a al PELT y al informar el padre que tenía un niño con discapacidad severa le dijeron que reunía con el perfil pero que querían personal a tiempo completo y que para el le sería difícil cumplir con las metas que requería el puesto al que postulaba.
- Que se produzca la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio y/o goce de un derecho.

En todas las normativas señaladas establece que no debe existir discriminación por ningún motivo menos por discapacidad pero en los casos expuestos ha existido doble discriminación ya que no solo se discrimina a la persona con discapacidad severa negándole sus derechos o no pronunciándose sobre ellos en todas las normativas que protegen a la persona con discapacidad sino también al familiar que tiene a su cargo o custodia a una persona con discapacidad severa, porque esta persona es la que tiene que solventar los gastos y dar la cara ante la sociedad que lo único que hace es tener lastima y no apoya en nada.

Se debe de concientizar a la sociedad pero desde los hogares empezando por los niños pequeños para que ellos crezcan con la convicción de que las personas con cualquier tipo de discapacidad son iguales y que tienen los mismos derechos que todos y esto debe ser fortalecido en la formación posterior de todo ser humano como es en la educación inicial, primaria,

secundaria y superior para que cuando sean profesionales tengan conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y más aún sobre las que padecen discapacidad severa, ya que en la actualidad será muy difícil de cambiar a nuestra sociedad porque el concepto de concientizar sobre el tema de discapacidad es tenerles lastima y no verlos como personas sujetos de derechos.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

La ley 29973 establece en sus artículos **Artículo 29. Atención en la comunidad** La persona con discapacidad tiene derecho a que la atención respecto de su salud y su rehabilitación integral se preste dentro de la comunidad en la que vive, bajo un enfoque intercultural, a través de los servicios y programas de salud generales, sin perjuicio de la obligación del Estado de contar con servicios especializados y realizar acciones de prevención de acuerdo a los tipos de discapacidad existentes. **Artículo 30. Servicios de intervención temprana** El niño o la niña con discapacidad, o con riesgo de adquirirla, tiene derecho a acceder a programas de intervención temprana. Los ministerios de Educación, de Salud, de Desarrollo e Inclusión Social y de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con los gobiernos regionales y las municipalidades, aseguran la implementación de programas de intervención temprana, con énfasis en el área rural. **Artículo 31. Servicios de habilitación y rehabilitación** 31.1 La persona con discapacidad tiene derecho a acceder a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud, empleo y educación, así como a servicios sociales. El Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, en coordinación con el Seguro Social de Salud (EsSalud) y los establecimientos de salud de los ministerios de Defensa y del Interior, formulan, planifican y ejecutan estrategias de rehabilitación basadas en la comunidad con la participación de la persona con discapacidad, su familia y su comunidad, en coordinación con los servicios educativos, laborales y sociales correspondientes. 31.2 Los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, así como el Seguro Social de Salud (EsSalud), cuentan

con servicios de habilitación y rehabilitación relacionados con la salud en todos sus hospitales.

Como se puede apreciar en los casos 1, 2, 3 y 4 no se da la atención especializada a pesar que está establecido en la norma no se cumple como lo pasamos a detallar:

En salud, no existen galenos que tengan conocimiento de cómo tratar a personas con discapacidad severa, existen centros de rehabilitación física en el ESSALUD y Hospitales pero no cuentan con los especialistas como es terapeutas de lenguaje, ocupacional; no hay personal técnico que pueda ayudar al cuidado de estos niños.

En educación, los colegios especiales que existen en nuestra ciudad no cuentan con el personal capacitado para la enseñanza de los menores, ya que la DREP contrata profesores sin especialidad en educación especial y ponen como tecnólogo medico a un profesor de educación física que no tiene ni idea del tratamiento que deben de tener cada alumno además de no existir un centro de educación básica especial para mayores de 12 años.

Se propone que el estado que promueva el apoyo a las personas con discapacidad severa y a los familiares que están a cargo de ellos creando programas específicos para estas personas como son:

- Los servicios de atención especializada a domicilio.
- Servicio de atención de las necesidades del hogar.
- Personal de apoyo para cuidados personales,
- Servicio de un Centro de emergencia con personal especializado.

Habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 la Ley de Dependencia que establece un programas de apoyo a las personas con discapacidad según el grado para darles una mejor calidad de vida y que los familiares también tengan la oportunidad de integrarse a la sociedad.

PROGRAMAS DE APOYO:

En el Perú hay programas sociales para sectores vulnerables pero se adolece de un programa social exclusivo para atender a las personas con discapacidad en el país, siendo esta población el 13% de habitantes en el Perú, en el caso de discapacidad severa no se tiene ningún porcentaje de habitantes ya que para la sociedad al parecer no existen, en los cuatro casos hemos podido observar que no existen programas de apoyo, pero si existen entidades encargadas de proteger y hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad como son el CONADIS, OREDIS y OMAPED que han sido creadas para que por medio de ellas las personas con discapacidad puedan tener el apoyo para acceder a distintos beneficios que gozan y ayudar a tramitar los documentos de identidad, inserción laboral, programas de capacitación laboral, etc. por ejemplo en los casos N° 1 y N° 2 los trámites para recabar el DNI se debería hacer con el apoyo del OMAPED pero en ambos casos no se da por falta de conocimiento de la encargada de esta oficina y los tramites los tienen que realizar los mismos padres pero en las oficinas de la RENIEC es otro problema porque el personal no tiene conocimiento como es el trámite para las personas con discapacidad y su sistema de base de datos no coincide con la codificación que expide el ministerio de salud en los certificados de discapacidad así que el trámite es engorroso y dificultoso para los padres porque hay que trasladar a los discapacitados a las oficinas de la RENIEC y no existe la atención preferencial además de ser discriminados ambas personas.

También debemos mencionar en los cuatro casos no mencionan algún programa de apoyo que los haya ayudado en alguna área ya sea en educación, salud, rehabilitación, alimentación, empleo, etc. en el caso N° 2 la madre indica que cuando trato de respaldarse con la Ley N° 29973 Ley de la Persona con Discapacidad para que pueda acceder a un puesto laboral en representación de su hijo que padece de discapacidad severa le negaron porque adujeron que los beneficios que establece la presente ley es directamente para la persona discapacitada pero en los caso severo es

imposible que ellos directamente puedan cumplir con los requisitos para gozar de sus derechos.

Tenemos el caso de España donde el apoyo es para las personas con mayor grado de dependencia como son las prestaciones económicas vinculadas al servicio y la de asistencia personal que ayuden a promover la autonomía personal y a atender las necesidades de las personas en situación de dependencia, se asigna al dependiente una cuantía económica en forma de prestación, con carácter excepcional o subsidiario, que ayude a conseguir esa finalidad. Son tres los tipos de prestaciones económicas previstas: la prestación vinculada al servicio, la de asistencia personal y la de cuidado familiar.

ATENCIÓN PERSONALIZADA:

La Ley N° 29973 Ley de la persona con discapacidad y demás normativa nacional e internacional establece el derecho a la salud y rehabilitación, educación, pero no hacen mención sobre discapacidad severa y cual debe de ser su atención en estos casos, en los casos expuestos nos damos cuenta que en este aspecto no existe una atención adecuada menos el personal especializado para una atención personalizada ya que son personas que dependen de otra para todas las actividades que realizan; en el caso N° 1 y caso N° 4 cuando asisten a un centro de salud no hay la atención que necesitan ya que no existe personal de salud capacitado en casos con discapacidad severa y los padres o la persona que está con ellos es la que tiene que hacer muchas veces de enfermera, en el caso de rehabilitación pasa lo mismo porque no hay un rehabilitador físico, de lenguaje y ocupacional para casos severos y mucho menos personal técnico que pueda apoyar a los padres en la atención y movilizarlos. Así mismo en educación no existe el personal idóneo para la atención de cada niño en los centros de educación básica especial.

En los caso N° 2 y caso N° 3 el problema es más álgido porque las personas con discapacidad severa ya son mayores de edad y cuando son llevados a un centro de salud no hay el personal que pueda apoyar a los familiares en su atención, cuidado y movilización en caso de tener exámenes y/o análisis y la persona que está a cargo de ellas tiene que hacer todas las funciones que deberían realizar personal de salud.

En el aspecto de educación no se les toma en cuenta ya que no existes centros de educación básica para personas con discapacidad severa para niños mayores de 14 años de edad, habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 Ley de Dependencia que establece:

1. Las prestaciones de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
2. Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados.
3. De no ser posible la atención mediante alguno de estos servicios, en los Convenios a que se refiere el artículo 10 se incorporará la prestación económica vinculada establecida en el artículo 17. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención al que se refiere el artículo 29, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.
4. El beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

5. Las personas en situación de dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal en los términos del artículo 19.

6. La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado de dependencia y, a igual grado, por la capacidad económica del solicitante. Hasta que la red de servicios esté totalmente implantada, las personas en situación de dependencia que no puedan acceder a los servicios por aplicación del régimen de prioridad señalado, tendrán derecho a la prestación económica vinculada al servicio prevista en el artículo 17 de esta ley.

Podemos tomar como ejemplo esta ley de dependencia y crear una norma específica para las personas con discapacidad severa para que estas tengan una calidad de vida ya que son sujetos de derecho al igual que toda persona.



CONCLUSIONES

El propósito del presente trabajo de investigación, está orientado a identificar los factores limitantes que intervienen en la inserción laboral de una persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad, existiendo una serie de factores que determinan la contratación del personal.

De acuerdo a las observaciones realizadas en los casos reales de la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Los factores limitantes que se identificó en el proceso de investigación fueron los siguientes: Grado de discapacidad, no existe una clasificación clara sobre los tipos de discapacidad, padres profesionales que pueden acceder a un puesto de trabajo en representación de su hijo con discapacidad severa, sin embargo no se les contrata, infringiendo el marco normativo vigente ley N° 29973 y su reglamento, muy pocas personas con discapacidad.

La no existencia de normas específicos sobre los derechos de las personas con discapacidad severa y el desconocimiento de la Ley por parte de las entidades públicas y privadas, son los factores limitantes, que inciden en el acceso a un puesto laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.

Se cree una norma específica que proteja los derechos de las personas con discapacidad severa y este se haga extensivo a los familiares, tutores o responsables directos que los cuidan con el cumplimiento de los respectivos requisitos.

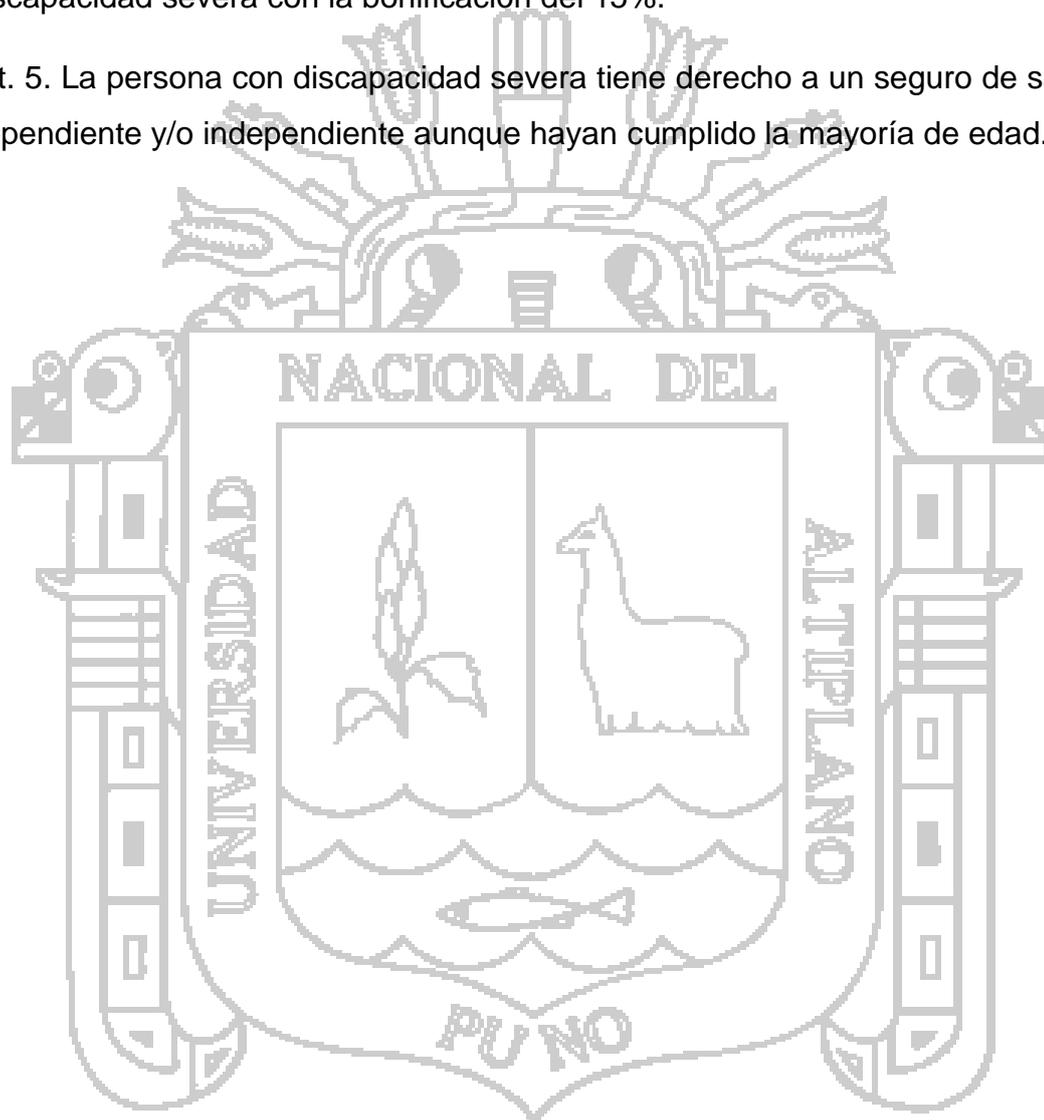
Art. 1. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor que tiene a su cargo una con discapacidad severa tiene derecho a acceder a un puesto laboral en su representación, con igualdad de oportunidades y de remuneración.

Art. 2. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a una hora diaria de permiso por tener a su cargo una persona con discapacidad severa para poder atenderlo debidamente.

Art. 3. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a que se le considere dentro de la cuota de empleo (5% y el 3%) obligatorios en la contratación de personas con discapacidad.

Art. 4. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a que en los concursos públicos sean beneficiados en representación de la persona con discapacidad severa con la bonificación del 15%.

Art. 5. La persona con discapacidad severa tiene derecho a un seguro de salud dependiente y/o independiente aunque hayan cumplido la mayoría de edad.



RECOMENDACIONES

Para la selección y contratación del personal con discapacidad en la ciudad de Puno, se recomienda incluir como política pública la contratación a personas que están a cargo de una persona con discapacidad severa teniendo como base legal la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad de las naciones unidas, la ley general con discapacidad ley N° 29973 y su reglamento.

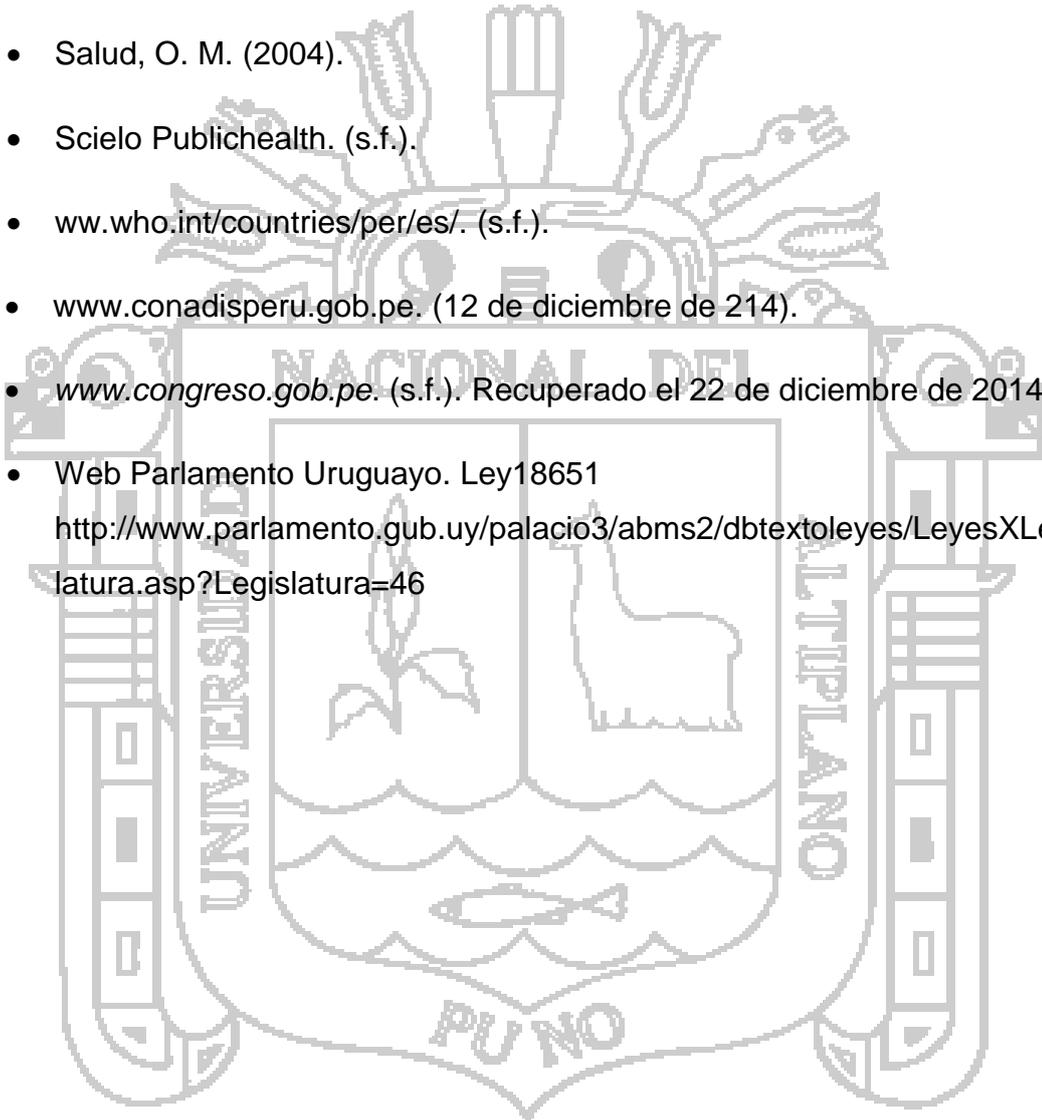
Capacitar a todos los funcionarios para que tengan conocimiento sobre la contratación de personal con discapacidad, ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 que en su artículo N° 48 indica que la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene la bonificación del 15% sobre el puntaje final y este se haga extensivo para el familiar directo que está a cargo de la persona con discapacidad severa.

Que las entidades como el CONADIS, OREDIS, OMAPED y demás encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad viabilicen para que los derechos de las personas con discapacidad severa y que en su representación este se haga extensivo a las personas, familiares y/o tutores que están a su cuidado.

BIBLIOGRAFIA

- Código Civil Peruano. (1984).
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades. (2009 - 2018).
- Discapacidad severa y vida autónoma. (2012). *CERMI Estatal*, 05.
- 29973, I. N. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Astorga Gastjens, L. F. (2007). *Manual Básico sobre el Desarrollo Inclusivo*. Nicaragua: Litografía Nicaragüense.
- Constitución Política del Estado. (s.f.).
- (s.f.). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Artículo I.*
- (s.f.). *Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad. Preamble.*
- (s.f.). *Convención sobre los Derechos de las Peersonas con Discapacidad. Proposito Nro. 1.*
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (s.f.).
- Discapacidad, L. G. (2012, pag. 23). 29973.
- Gardner, H. (s.f.).
- (s.f.). *IV Informe sobre Derechos Humanos y Discapacidad.*
- Jimenez, R. (s.f.).
- Legislación Consolidada. Boletín oficial del Estado.

- Maldonado. (2006).
- Maldonado, S. (2006, pag. 51). *Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social* (4a ed.). Perú: Congreso del Perú.
- Medina Bautista, G. (2010). *Adaptación de las normas (APA)*.
- Salud, O. M. (2004).
- Scielo Publichealth. (s.f.).
- www.who.int/countries/per/es/. (s.f.).
- www.conadisperu.gob.pe. (12 de diciembre de 214).
- www.congreso.gob.pe. (s.f.). Recuperado el 22 de diciembre de 2014
- Web Parlamento Uruguayo. Ley18651
<http://www.parlamento.gub.uy/palacio3/abms2/dbtextoleyes/LeyesXLegislatura.asp?Legislatura=46>



ANEXOS





PROYECTO DE LEY

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad severa y promover la contratación de los familiares, responsables y/o tutores que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa para que cuenten con mayores oportunidades de acceso al mercado laboral a través de un empleo de calidad en representación de los discapacitados severos.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a nivel nacional, en el sector privado, a la contratación laboral de los familiares, tutores y/o responsables que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa que:

Cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley.

TÍTULO II

RÉGIMEN LABORAL

CAPITULO I

DEL CONTRATO LABORAL

Artículo 3.- El contrato laboral



PROYECTO DE LEY

El contrato laboral es un contrato sujeto a plazo determinado y a tiempo completo.

La empresa podrá contratar en representación de la persona con discapacidad severa al familiar, tutor y/o responsable que este a su cargo, para cuyo caso será aplicable lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, en lo que corresponda.

Artículo 4.- Del plazo del contrato y sus prórrogas

El contrato laboral debe celebrarse en forma escrita, a plazo determinado de por lo menos 1 año, con un período de prueba de 60 días calendario.

CAPÍTULO II

DERECHOS LABORALES Y DE EMPLEO APLICABLES

Artículo 5.- Derechos laborales fundamentales

En toda empresa del sector privado a nivel nacional se deben respetar los derechos fundamentales laborales de las personas, entre ellos:

No ser discriminado por motivo de edad, origen, raza, sexo, idioma, religión, discapacidad o de cualquier otra índole. La empresa no debe discriminar al remunerar, capacitar, entrenar, promover o despedir a su personal.

Formar parte de sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.

Gozar de un ambiente seguro y saludable de trabajo, con las debidas medidas de prevención frente a los riesgos laborales de los puestos de trabajo que ocupan. Los demás derechos fundamentales previstos en la Constitución y tratados de derechos humanos ratificados por el Perú.



PROYECTO DE LEY

Artículo 6.- Régimen especial.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración mínima, jornada de trabajo de ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) semanales, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

La madre, el familiar directo y/o tutor tiene derecho a una hora diaria de permiso por tener a su cargo una persona con discapacidad severa para poder atenderlo debidamente.

La madre, el familiar directo y/o tutor tiene derecho a que se le considere dentro de la cuota de empleo (5% y el 3%) obligatorios en la contratación de personas con discapacidad.

La madre, el familiar directo y/o tutor tiene derecho a que en los concursos públicos sean beneficiados en representación de la persona con discapacidad severa con la bonificación del 15%.

Artículo 7.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores, les es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

Artículo 8.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral general de la actividad privada.



PROYECTO DE LEY

Artículo 9.- El descanso vacacional

Los trabajadores que cumplan el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrán derecho a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Para su disfrute se rigen lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713, en lo que les sea aplicable.

Artículo 10.- Seguro Social

Los trabajadores son afiliados obligatorios al Seguro Social en Salud y en los casos que corresponda, de acuerdo a las normas que lo regulan.

En las localidades en que no exista cobertura del Seguro Social en Salud los jóvenes son afiliados al Seguro Integral de Salud.

La persona con discapacidad severa tiene derecho a un seguro de salud dependiente y/o independiente aunque hayan cumplido la mayoría de edad.

Artículo 11.- Derechos Colectivos

Los derechos colectivos de los jóvenes trabajadores se regulan por las normas del régimen general laboral de la actividad privada.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 12.- Obligaciones del empleador

Son obligaciones del empleador:



PROYECTO DE LEY

Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir los riesgos laborales, de acuerdo a las normas de la materia.

Cumplir con el pago oportuno de la remuneración y demás beneficios sociales para el régimen laboral especial contemplado en la presente norma.

Respetar los derechos fundamentales y constitucionales.

Cumplir con las retenciones y los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y seguro de riesgo, de acuerdo con los parámetros establecidos en la presente Ley

Cumplir con la jornada y horario de trabajo, de acuerdo a las normas que las regulan.

CAPITULO III

Artículo 13.- Vigencia

La presente norma entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficina El Peruano.

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN DE LA TESIS “INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA”.

INDICE

ALCANCES

Se investigaron 5 casos reales.

DEFINICIONES

Acceso al trabajo.- La igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países.

Calidad de vida.- Es un concepto utilizado para evaluar el bienestar social general de individuos y sociedades por sí. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc.

Derecho al Trabajo.- Toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Derechos del Trabajador.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Discapacidad: Son las diferentes habilidades que presentan cada uno. Primero existen personas con distintas habilidades, de miembros inferiores, miembros superiores, ceguera, sordo mudos, entre otros.

Inclusión: Es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad.

Personas con discapacidad: Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

REFERENCIAS

Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Convenio 159 (OIT).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

RESPONSABILIDAD POR LA APLICACIÓN

- Investigador.
- Director.
- Asesor.

PROCEDIMIENTO

PROCEDIMIENTO DE INDUCCION

Investigador

1. Coordinar entrevistas
2. Programar fecha y hora para entrevistas
3. Realizar las entrevistas
4. Sistematizar la información de las entrevistas.
5. Realizar la coordinación y la documentación.

Asesor

6. Revisar la sistematización y la documentación.

Director

7. Supervisar la redacción final.

ANEXOS

6.1 Anexo N° A Ficha de entrevistas

6.2 Anexo N° B Ficha documental.

REGISTRO Y ARCHIVO

Se deberá mantener los siguientes registros de los 5 casos reales en la presente tesis.

Código	Nombre	Responsable	Tiempo de Retención	Lugar	Disposición Final
Caso N° 01					
Caso N° 02					
Caso N° 03					
Caso N° 04					
Caso N° 05					

ANEXO – A
FICHA DE ENTREVISTAS

¿Cuál es la afectación al Derecho al Trabajo?

¿Priorizan tu condición de trabajador como madre o padre de un niño discapacitado?

¿Tienes igual oportunidades que los demás?

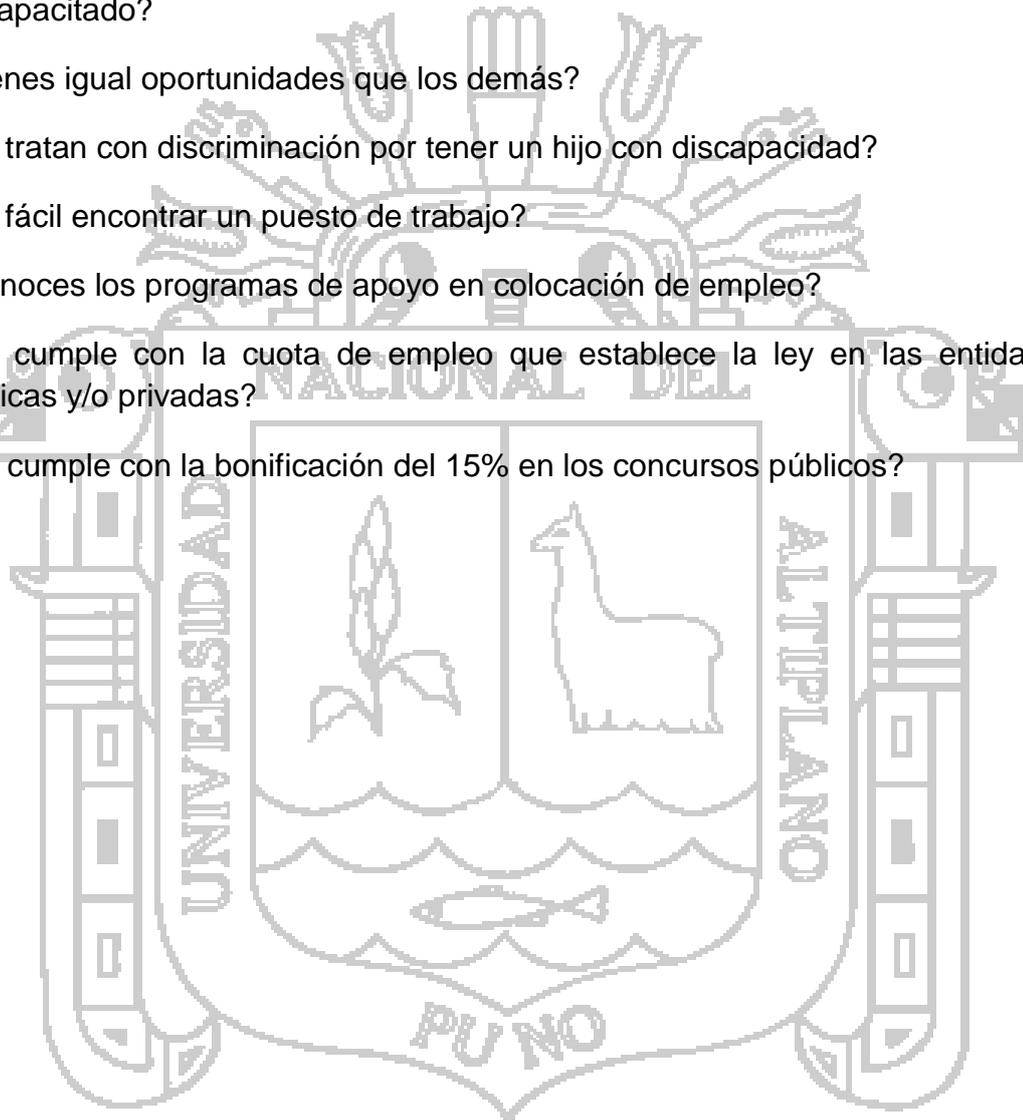
¿Te tratan con discriminación por tener un hijo con discapacidad?

¿Es fácil encontrar un puesto de trabajo?

¿Conoces los programas de apoyo en colocación de empleo?

¿Se cumple con la cuota de empleo que establece la ley en las entidades públicas y/o privadas?

¿Se cumple con la bonificación del 15% en los concursos públicos?



ANEXO - B
FICHA DOCUMENTAL

CASO 1

Datos : BSPC

Diagnóstico: Síndrome de Down, Cardiopatía Congénita y Cianosis Generalizada

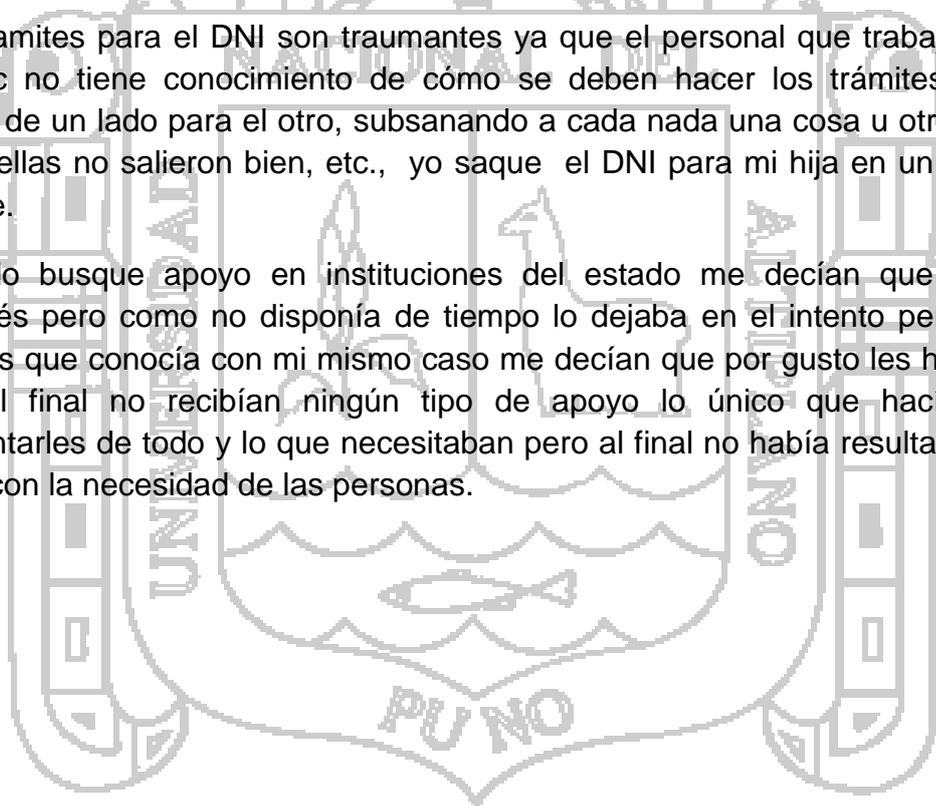
Edad : 9 años

Mi hija nació el 11 de agosto del 2003 en la ciudad de Arequipa, en mis controles no me diagnosticaron nada, cuando nació me dijeron que era una niña Down no me ice problema porque estos niños soy muy cariñosos e inteligentes, luego me dijeron que tenía que quedarse seis meses hospitalizada porque tenía problemas del corazón y no podía respirar bien también le diagnosticaron cianosis generalizada (poca oxigenación en el organismo), a los siete meses de nacida la operaron del corazón (CIA) en la ciudad de Lima, en ese tiempo yo ya trabajaba 4 años en el Essalud soy Técnico en Enfermería, para estar junto con mi hija tuve que juntar mi licencia pre y post parto más mis vacaciones para poder estar junto a mi niña que se encontraba hospitalizada en el Essalud de la ciudad de Lima, se vencieron los tres meses tuve que reincorporarme a mi trabajo ya que como soy contratada en la modalidad del CAS, no puedo solicitar permisos, solo se puede hacer dos cambios de turno por 150 horas de trabajo, ya que se trabaja tarde, mañana, noche y se tiene 2 días de descanso, solicite a la oficina de personal del Essalud que me dieran la facilidad de cambiar de turnos para acumular mis días libres y poder viajar a la ciudad de Lima a ver a mi pequeña pero me negaron les explique mi caso y me dijeron que no y yo necesitaba trabajar así que acomode mis horarios con ayuda de mis compañeros de trabajo, pasado el tiempo a los 10 meses de edad me la traje para la ciudad de Puno, se me ponía mal repentinamente por la falta de oxígeno y como por mi trabajo ella está asegurada la llevaba por emergencia pero el trato era malo no había esa atención preferencial para mi niña pese a que era una niña con habilidades diferentes la atención siempre fue pésima como para cualquier asegurado incluso habían médicos que ni la auscultaban para ver qué es lo que tenía más bien me decían que por gusto la llevaba y les hacía perder el tiempo, en cuanto a rehabilitación no hay personal calificado, no recibo ninguna bonificación o reintegro alguno por mi niña, es mas en vacaciones hay cursos de vacaciones útiles para los hijos de los

trabajadores pero a mi niña no la tomaban en cuenta porque dicen que puede hacer asustar a los otros niños, los gastos de pañales, leche especial, medicamentos, oxígeno porque ella lo usaba casi permanente, terapias de rehabilitación física en la ciudad de Arequipa por un mes cada que tenía mis vacaciones, movilidad, vestido, todo corría por mi cuenta además de pagar a la persona que me la cuidaba en el horario que yo trabajaba que era de S/. 500.00 nuevos soles al mes hasta el 21 de abril del año 2012 fecha en que mi niña falleció de un paro respiratorio y no me la atendieron a tiempo en el Essalud, no recibí nada por sepelio y luto al contrario me dijeron que si hacia problemas me podía quedar sin trabajo, ahora me siento resentida con mi institución y mis compañeros de trabajo por el trato inhumano que tuvieron conmigo y mi hija, cuando les pedí apoyo no me lo dieron, necesito el trabajo y tengo que seguir ahí, es más ni cuando murió mi niña me quisieron dar el apoyo psicológico, el psicólogo me dijo que era normal perder un hijo que es parte de la vida y que no dramatice tanto.

Los tramites para el DNI son traumantes ya que el personal que trabaja en la Reniec no tiene conocimiento de cómo se deben hacer los trámites y nos tienen de un lado para el otro, subsanando a cada nada una cosa u otra o que las huellas no salieron bien, etc., yo saque el DNI para mi hija en un año de trámite.

Cuando busque apoyo en instituciones del estado me decían que vuelve después pero como no disponía de tiempo lo dejaba en el intento pero otras madres que conocía con mi mismo caso me decían que por gusto les hacían ir que al final no recibían ningún tipo de apoyo lo único que hacían era preguntarles de todo y lo que necesitaban pero al final no había resultados era jugar con la necesidad de las personas.



CASO 2

Datos : AGP

Diagnóstico: Parálisis Cerebral

Edad : 18 años

Cuando nació AGRP en el Hospital Manuel Núñez Butrón me dijeron que era un niño sano, lo llevaron a incubadoras porque le faltaba peso, estuvo ahí 15 días, en ese tiempo hubo una epidemia de meningitis de los 12 niños que estaban hospitalizados solo mi hijo y una niña salieron con vida, cuando lo llevaba a sus controles mensuales me decían que necesitaba estimulación pero él ya tenía dos años y medio y no se sentaba, no gateaba, no hacía nada que un niño de su edad debería hacer, entonces lo llevamos a Arequipa donde un neurólogo le diagnosticaron Parálisis Cerebral Infantil (PCI) la noticia me derrumbo me dijo el doctor que era joven y que podía sustituir su cariño con otro hijo, el mundo se me venía encima y peor aun cuando la familia de mi esposo me echó la culpa de todo que yo era enferma y que por mi culpa el niño nació así, él se fue y me quede sola en ese tiempo yo estudiaba en la universidad la carrera profesional de educación mi familia me dijo que tenía que seguir adelante por mi niño pero no podía concentrarme me era muy difícil estudiar me quede de año, cuando salía a la calle la gente nos miraba raro y sentimiento de culpa se hacía más grande, los reproches del porque me tenía que pasar a mí, decidí hacer todo lo que estaba en mis manos para que mi hijo supere y sea un niño feliz, fue mi prioridad empecé a buscar trabajo en instituciones públicas y privadas pero por el tiempo que necesitaba para su atención me era difícil, conforme iba creciendo sus necesidades aumentaban y hacía falta dineros para cubrir sus gastos, yo trabajaba en trabajos eventuales y de corto tiempo dando clases particulares, me presente a una de las convocatorias de la Ugel alcance a un puesto pero según ranking la plaza era en Charcas acepte y me fui a trabajar pero me era muy difícil viajar todos los días así que me apersoné donde el jefe de personal y director de la Ugel para exponerles mi caso y me dieran la oportunidad de trabajar en un lugar más cercano a Puno o si podría haber permuta, lleve todos los documentos que demostraban que lo que les decía era cierto y que necesitaba el trabajo pero no tomaron en cuenta mi petición y me dijeron que no se podía hacer nada que los beneficios que establece la Ley de Discapacidad es directamente para beneficiar al mismo discapacitado y no a terceros así que tuve que renunciar, busque ayuda en los programas de apoyo a las personas con discapacidad del CONADIS y el trabajo que ofertaban era para el recojo de basura y construcción de graderíos y se tenía que ir a trabajar con el niño, cuando a

ellos no se les puede exponer a la sociedad porque se enferman rápido, luego me apersoné al OMAPED y me dijeron que si tenían un programa de colocación de empleo y no era para personas que habían estudiado educación superior sino para personas de extrema pobreza, me fui a Arequipa y ahí trabajaba en el centro de rehabilitación donde mi hijo recibía las terapias ya que para atenderlo mejor estudié enfermería técnica ahí mi trabajo cubría el pago de terapias y estaba todo el día con él, pero con todo eso faltaba el dinero para cubrir sus gastos de alimentación: leche en polvo especial, complejo B, purés de verduras y frutas, etc., medicinas: para el estreñimiento crónico que él padecía, una vez al mes su control con el médico particular (si no se enfermaba), cada dos meses tenía que viajar a la ciudad de Arequipa a su control en el centro de rehabilitación, acá la terapia es de S/.35.00 nuevos soles la sesión y él tiene que hacerla por lo menos una vez al día; también necesitaba un paquete de 20 pañales por semana, no cuenta con seguro porque para ellos no cubren los seguros independientes, además de lo económico está el tiempo que se necesita para su atención, también esto psicológico no es fácil aceptar una realidad distinta a la de los demás y enfrentarse al rechazo de la familia y la sociedad, no conozco programas que realmente apoyen a las personas con discapacidad, ya sean con psicólogos para las terapias del niño, la madre y la familia, con centros de rehabilitación física, de lenguaje, de atención de salud especializada como neuropediatras y demás profesionales de la salud con especialidad en niños y personas con discapacidad severa, en cuanto a los centros de educación especial no tienen los docentes capacitados para estos casos, la atención no es personalizada como debería ser, la Reniec no cuenta con una codificación adecuada de diagnósticos para poder realizar el trámite del DNI de las personas con discapacidad severa y además de eso cuando me acerque a las oficinas de promoción del empleo de las personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo me dijeron que los puestos de trabajo son directamente para los discapacitados y no para la persona que cuida a una persona con discapacidad, en las empresas públicas y privadas no se cumple con el porcentaje de trabajadores discapacitados.

Es muy difícil sacar adelante a un niño con discapacidad severa no solo es un problema laboral, es un problema social de humanidad y solidaridad porque todos tenemos los mismos derechos sin discriminación de ninguna índole pero en estos casos no se da y no solo se discrimina a la persona con discapacidad sino también a la persona que está a cargo de ella, y se afecta la dignidad de la persona ya que para recibir un pequeño apoyo se tiene que estar en estado de extrema pobreza y para solo recibir migajas, esta es la realidad que vivimos las madres que tenemos hijos con discapacidad severa.

CASO 3

Datos : RGW

Diagnóstico: Parálisis Cerebral y Espina Bífida

Edad : 32 años

Mi esposa y yo nos hemos visto afectados laboralmente ya que mi esposa tuvo que renunciar a su trabajo porque no tenía ningún beneficio especial como lo ameritaba la situación para poder atender a nuestro hijo que padece parálisis cerebral, mi esposa llevo sus controles de manera normal y él bebe se desarrolló normalmente pero en el momento del parto nos dijeron que todo estaba bien que nació sano pero lo llevaron a neonatos donde se suministraron oxígeno al parecer fue en demasiada cantidad y eso ocasionó el daño cerebral pero en el momento de salir de alta nos dijeron que todo estaba bien, a los seis meses de edad no tenía ninguna reacción para su edad así que lo llevamos donde el neuro-pediatra ahí fue cuando nos enteramos del diagnóstico actual; ambos somos personas profesionales yo soy licenciado en administración y mi esposa es trabajadora social, pero se tenía que decidir darle atención y calidad de vida a nuestro hijo o dejarlo del lado, ahora mi esposa se dedica al cuidado y atención de mi hijo, tengo tres hijos los dos mayores ya son profesionales y tienen sus propias familias y nosotros vivimos con el menor que padece de parálisis cerebral, solo yo soy quien sustenta la casa trabajo en PROM PERU desde hace muchos años desde que era EPA PERU mi esposa también trabajaba en la misma empresa (empresa dedicada a la elaboración y exportación de artesanía) mi esposa no recibió ningún trato preferencial ni beneficio especial, yo tampoco no tengo trato preferencial, la empresa me da los beneficios que le da a todos sus trabajadores tengo seguro el mismo que cubre para mi esposa e hijo para ello tuve que hacer los tramites respectivos cuando él tenía 16 años en la ciudad de lima, duro dos años el tramite porque tenía que realizarse la junta médica y demás documentos y pagos que me solicitaron es por ello que él tiene el seguro hasta el día de su muerte que cubre solo atenciones por enfermedad, no hay un trato especial ni preferencial por su condición en el ESSALUD se nos atiende como a cualquier otro asegurado no hay servicio de rehabilitación ni médicos especialistas en casos severos, los gastos de mi hijo son fuertes ya que necesita atención en rehabilitación física, de lenguaje y terapia ocupacional, además de una alimentación especial, pañales, implementos especiales para su movilización, para que mi esposa descanse tengo que contratar a una persona para que lo cuide medio tiempo el mismo que tengo que abonar S/. 2.50.00 nuevos soles diarios por medio turno de 7 am. a 2 pm, en la ciudad no hay personal

capacitado para la atención de personas con discapacidad que tengan estas características y los centros educativos de educación especial no cuentan con el personal idóneo para ello.

La norma es letra muerta porque no hay institución pública o privada que cumpla con la cuota de empleo de personas con discapacidad, para la sociedad no existen las personas que sufren de discapacidad severa ni los programas de apoyo funcionan porque no entienden la magnitud de la necesidad que tienen estas personas de tener una vida digna y que también tienen derechos a ser protegidos por la Ley del Discapacitado.



CASO 4

Datos : GVO

Diagnóstico: Parálisis Cerebral, Ceguera

Edad : 10 años

Yo tengo un hijo de 19 años que estudia medicina en la UANCV y tengo otro hijo que tiene 10 años y nació con parálisis cerebral y ceguera, cuando nació mi hijo menor empezaron los problemas en casa por parte de mi esposa se hizo tan insoportable la convivencia que decidimos separarnos, ella se fue con mi hijo mayor y se ocupa de todos sus gastos y yo me fui con el menor; mi esposa es enfermera trabaja en el HRMNB nunca se ocupó del cuidado del niño yo era el que lo cuidaba a tiempo completo, ella como enfermera nombrada lo afilio al seguro de Essalud y nos dijeron que solo será hasta que cumpla con la mayoría de edad, el seguro solo le da atención en caso de enfermedades comunes y lo tratan igual que a cualquier asegurado no hay atención preferencial, ni ningún apoyo en rehabilitación o psicología para el niño y los padres; las necesidades del niño son grandes así que yo trabajo en todo organizo eventos sociales, hago taxi por las noches, soy cargador de muertos, etc., son trabajos eventuales pero que los puedo adecuar a mi disponibilidad de tiempo, mi hijo hace seis meses presento deterioro de los órganos y mediante una ONG podemos darle el tratamiento de encimas que gracias a dios lo está haciendo reaccionar favorablemente, pero tengo que cubrir los gastos de pasajes, estadía en la ciudad de Arequipa y este tratamiento se debe realizar cada 15 días y es durante toda su vida, además de su alimentación especial, leche especial, pañales, tengo que comprar cada tres meses un balón de oxígeno grande porque el recibe nebulizaciones a diario.

Hace cinco años solicite trabajo en el Pelt ya que ahí hice mis prácticas y me conocían pero me di con la sorpresa de que no podía trabajar ahí porque sabían que tenía a mi cargo a mi niño y me dijeron que no iba a cumplir con el trabajo como debía de ser que más bien iba a tener problemas porque el trabajo era de campo y al puesto que me presentaba era asistente administrativo y la plaza era para puno, yo sentí que las puertas se me cerraban y no podía estar así me puse a trabajar en lo que se me presentaba y hasta ahora trabajo en lo que se me presenta, porque para las personas que trabajan en el Oredis, Omaped, Conadis lamentablemente las personas con discapacidad severa no existen ya que dicen que los beneficios son para los discapacitados, hago denotados esfuerzos para que no le falta lo necesario a mi hijo pero tengo miedo que algún día me pase algo porque yo no cuento con seguro de salud y ningún respaldo de ninguna índole y no sé dónde iría a

para mi niño porque su madre no quiere saber nada de él y yo creo que nadie querría hacerse cargo de un niño con tantos problemas.



EXTRACTO DE LA REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 29973 LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo, establece en su artículo 7 que 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;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;

Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica;

Que, la Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973 faculta al Poder Ejecutivo a llevar a cabo la reglamentación de la citada Ley;

Que, mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida

social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad;

Que, con el Decreto Legislativo N°1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad;

Que, el artículo 14 de la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad;

Que, el artículo 14 del “Reglamento que establece disposiciones relativas a la publicidad, publicación de Proyectos Normativos y difusión de Normas Legales de Carácter General” aprobado por Decreto Supremo N°001-2009-JUS, señala que las entidades públicas dispondrán la publicación de los proyectos de normas de carácter general que sean de su competencia en el Diario Oficial El Peruano, en sus Portales Electrónicos o mediante cualquier otro medio, en un plazo no menor de treinta (30) días antes de la fecha prevista para su entrada en vigencia, salvo casos excepcionales;

Que, en tal sentido, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, organismo público executor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, atendiendo a la excepción contemplada en el artículo 14 de la Ley N° 29973 y contando previamente con la participación de representantes de los diferentes sectores del Gobierno Central así como con los aportes de organizaciones que representan personas con discapacidad, ha formulado el Reglamento de la Ley N° 29973, con la finalidad de lograr, en condiciones de igualdad, el desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de las personas con discapacidad, a través de la promoción y protección de sus derechos; De conformidad con el inciso 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1098 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Ley N° 29973–Ley General de la Persona con Discapacidad;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el cual consta de ciento diecisiete (117) artículos y dieciséis (16) Disposiciones Complementarias Finales, que forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Refrendo

El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y los (las) Ministros(as) de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; de Comercio Exterior y Turismo de Cultura de Defensa de Desarrollo e Inclusión Social de Economía y Finanzas de Educación; del Interior; de Justicia y Derechos Humanos; de la Producción; de Relaciones Exteriores; de Salud; de Trabajo y Promoción del Empleo; de Transportes y Comunicaciones; y, de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de abril del año dos mil catorce.

OLLANTA HUMALA TASSO

Presidente Constitucional de la República

RENÉ CORNEJO DÍAZ

Presidente del Consejo de Ministros

MAGALI SILVAVELARDE-ÁLVAREZ Ministra de Comercio Exterior y Turismo

DIANA ALVAREZ CALDERÓN GALLO Ministra de Cultura

PEDRO CATERIANO BELLIDO Ministro de Defensa

PAOLA BUSTAMANTE SUÁREZ Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

LUIS MIGUELCASTILLA RUBIO Ministro de Economía y Finanzas

JAIME SAAVEDRACHANDUVÍ Ministro de Educación

WALTER ALBÁN PERALTA Ministro del Interior.

CARMEN OMONTE DURAND

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

PIERO GHEZZI SOLÍS Ministro de la Producción

EDAA. RIVAS FRANCHINI Ministra de Relaciones Exteriores

MIDORI DE HABICH ROSPIGLIOSI Ministra de Salud

ANA JARA VELÁSQUEZ

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

CARLOS PAREDES RODRÍGUEZ

Ministro de Transportes y Comunicaciones

MILTON VON HESSE LASERNA

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento



ARTICULO CIENTIFICO

INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA

Autor: I. Rosario Pérez Valdez*

RESUMEN

La investigación se ejecutó en la ciudad de Puno en los meses de Enero, Febrero, Marzo y abril del año 2015 mediante el cual se conoció aspectos relacionados a la inclusión laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa, así mismo identificamos la normativa vigente referida a este grupo vulnerable de personas; para finalmente analizar las consecuencias sistemáticas de dicha vulneración. Se utilizó el método descriptivo para conocer la vulneración del derecho al trabajo en las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa y las consecuencias jurídico-sociales. Así mismo el método dogmático nos sirvió para analizar la letra del texto de la norma. Con la presente investigación se pretende incorporar a las Normas para el diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables para el empleo de los familiares, tutores o responsables directos que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa, proporcionando la posibilidad de tener una vida digna con salud de calidad solventando los gastos del discapacitado como son: alimentación especial, rehabilitación física, rehabilitación de lenguaje, movilidad, vestido, pañales, material de aseo personal, y demás implementos especiales que cada persona con discapacidad severa necesita según el grado y necesidad que tenga, sin dejar de lado el cumplimiento de requisitos obligatorio y ubicación laboral según el grado y capacitación que presenten. No olvidando que la discriminación es una barrera que no se puede ver pero se puede sentir.

PALABRAS CLAVE:

Discapacidad severa, Vulnerabilidad, Derecho al trabajo, Tratamiento jurídico de la Discapacidad, Discriminación laboral.

" WORK INCLUDING THE PERSON WHO IS RESPONSIBLE FOR A DISABLED
PERSON SEVERE " .

ABSTRACT

* Egresada de la UNA – Puno Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

This was executed in the city of Puno in the months of January , February, March and April 2015 by which it is intended : Date related to labor inclusion of the person who is responsible for a person with severe disability issues , also identify current regulations concerning this vulnerable group of people ; to finally analyze the systematic consequences of such violation. The descriptive method is used to determine the violation of the right to work in people with severe disabilities and legal - social consequences. Likewise, the dogmatic approach will help us to analyze the letter of the text of the standard. With this research is intended to incorporate the Standards for the design, implementation and enforcement of fair employment of relatives, guardians or directly responsible to them charge a person with severe disability settings , providing the possibility of having a life worthy to quality health care by solving the expenses of the disabled such as: special diet, physical rehabilitation , rehabilitation of language , mobility , clothing , diapers, material grooming , and other special tools that each person with severe needs disabilities by grade and need have, without neglecting the mandatory compliance requirements and job placement and training according to the degree they present. Not forgetting that discrimination is a barrier that can not be seen but can be felt.

KEYWORDS:

Severe disability, Vulnerability, right to work, legal management of disability, employment discrimination.

I.- INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación lleva por título: “INCLUSIÓN LABORAL DE LA PERSONA QUE TIENE A SU CARGO UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA”, en la actualidad la población con discapacidad se ha incrementado ostensiblemente, uno de los problemas más preocupantes para este sector de la población es el acceso a un puesto laboral, y el acceso laboral de un familiar que tenga a cargo una persona con discapacidad severa, conocer sobre la temática de discapacidad ha permitido determinar los factores limitantes que existen en la contratación del personal con discapacidad como: la condición física, grado de instrucción, niveles de capacitación, experiencia laboral entre otras, así también el incumplimiento de la ley general de la persona con discapacidad. Por lo tanto, la discapacidad, como concepto, es entendida como el resultado de la interacción entre las personas que adolecen de alguna deficiencia (física, sensorial y/o mental) y las barreras (laborales, sociales, urbano arquitectónicas, económicas y culturales) que impiden su participación social en igualdad de condiciones de manera eficiente y eficaz respecto de las demás personas. (Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad. Preambulo). Desde la tratativa laboral considerando la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, en la cual se especifica la cuota de empleo cuya proporción de trabajadores que obligatoriamente deben contratar las entidades públicas en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal y los empleadores privados que cuenten con más

de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento 3% del número total de sus trabajadores; y su ámbito de aplicación considerando la razonabilidad que esta amerita. Por otro lado el presente trabajo de investigación permitirá el acceso a un puesto laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa en los procesos de contratación que se incluyan en el porcentaje de bonificación de acuerdo a la ley.

Para el análisis de la investigación se ha trabajado los siguientes temas como es el planteamiento del problema, antecedentes y los objetivos de investigación, se ha desarrollado el Marco Teórico, Marco Conceptual, que dio consistencia y respaldo teórico a la investigación, también se realizó la formulación de hipótesis, así mismo se estableció la metodología de la investigación, donde se ha considerado casos reales, los métodos descriptivos y las técnicas que se han utilizado para la ejecución y logro de los objetivos de la investigación para finalmente sustentar los resultados obtenidos referentes a los objetivos del trabajo de investigación y finalmente se tiene las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En la investigación se analizó la Ley 29973 en los Capítulos VI Trabajo y Empleo, VII Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad en sus artículos 45 al 57 y planteo una norma específica para la inserción laboral del familiar, tutor o responsable directo de la persona con discapacidad severa, en el sistema productivo local, a partir de la sistematización de experiencias y métodos de abordaje en aspectos específicos relacionados con este colectivo de personas y el trabajo, ya que la norma en mención no especifica qué grado de discapacidad debe tener la persona para poder gozar de los beneficios que establece la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973., y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

La Constitución Política del Estado en su Artículo 26° establece los principios que regulan la relación laboral que se respeten los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Algunos de los tratados internacionales establecen lo siguiente:

El artículo 2° establece: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, sexo, color, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por otra parte el art. 7 de la misma disposición establece: “Todos son iguales ante la Ley. Todos tienen derecho igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a igual discriminación”. (Declaración Universal de los Derechos Humanos).

Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo, estas personas son las que participan menos en la economía y

registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades, hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos porque estas personas están discapacitadas por la sociedad, no solo por sus cuerpos. Estos obstáculos se pueden superar si el gobierno, las organizaciones no gubernamentales, los profesionales, las personas con discapacidad y sus familias trabajaran en colaboración.

Según la entrevista realizada a los padres de familia responsables de personas con discapacidad severa, se obtiene que; un 85% no accede a un puesto de trabajo ya que su tiempo es de dedicación exclusiva al cuidado de la persona con discapacidad, solo un 15% accede a un puesto laboral con horarios restringidos que le impiden gozar de espacios de tiempo adecuados para la atención de la persona discapacitada.

El Trabajo para las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa tiene una connotación y sentido especial, representa un soporte económico indispensable y son sujetos de derecho. El problema de los discapacitados severos es antes que nada cultural, pues la sociedad no ha fomentado su integración y esto repercute directamente en que no se creen las condiciones necesarias para su desarrollo por otra parte los empleadores deben considerar factible incluir a un familiar directo de la persona con discapacidad severa en sus empresas ya que ellos no pueden ejercer su derecho al trabajo por su condición.

Las interrogantes planteadas fueron:

- Cuáles son las causas de la no inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa?
- Cuáles son las consecuencias y la alternativa de solución para la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa?

El estudio se realizó para conocer la integración laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa y como se está viabilizando este derecho, motivo por el cual la importancia de este estudio radica en que las personas con discapacidad severa constituyen un grupo vulnerable, sin embargo, hasta el día de hoy, los sistemas excluyentes y casos de discriminación en el trabajo y los distintos ámbitos sociales hacen que las personas con discapacidad severa no sean tomadas en cuenta y mucho menos los familiares responsable de ellos, pese a que las personas con discapacidad en general son consideradas como sujetos de derecho. (29973, 2012), en los que se reconoce la igualdad de derechos y obligaciones de las personas discapacitadas, destacándose a nivel internacional las normas uniformes de la ONU y el convenio 159 de la OIT, recomendación 168 de la organización internacional del trabajo, pero que en ninguna parte de estas normas se refiere a los derechos que goza la persona con discapacidad severa y mucho menos la posibilidad de que un familiar directo a cargo de la persona con discapacidad severa pueda acceder a un puesto de trabajo. Al poder acceder a un puesto de trabajo un familiar

directo que está a cargo de la persona con discapacidad severa tiene la posibilidad de poder solventar los gastos del discapacitado como son: alimentación especial, rehabilitación física, rehabilitación de lenguaje, atenciones médicas, movilidad, vestido, pañales y material de rehabilitación de uso personal, y demás implementos especiales que cada persona con discapacidad severa necesita según el grado y necesidad que tenga, sin dejar de lado el cumplimiento de requisitos obligatorio y ubicación laboral según el grado y capacitación que presenten.

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar cuáles son las causas y consecuencias relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar las causas relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.
- Determinar las consecuencias relativas a la inclusión laboral de la persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.
- Proponer como alternativa de solución la normatividad específica y/o una política pública que incorpore el derecho al trabajo del familiar, tutor y/o responsable de la persona con discapacidad severa.

II.- MÉTODOS Y MATERIALES

4.1. Diseño y tipo de investigación

Los métodos que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes:

a) Método Descriptivo: Estudio de caso este método se utilizó para conocer la vulneración del derecho al trabajo en las personas con discapacidad severa y las consecuencias jurídico-sociales.

b) Método Dogmático: Este método nos sirvió para analizar la letra del texto de la norma, en el caso en particular de las normas que protegen a la personas con discapacidad.

4.2. Ámbito o Lugar de Estudio:

La presente investigación se encuentra circunscrita geográficamente en la ciudad de Puno.

4.3. Universo y muestra

Se trabajó en base a casos reales de personas que tienen a su cargo personas con discapacidad severa de distintas edades.

- e) **Caso 1** BSPC Síndrome de Down, Cardiopatía Congénita y Cianosis Generalizada
- f) **Caso 2** AGRP Parálisis Cerebral

- g) **Caso 3** RGW Parálisis Cerebral y Espina Bífida
- h) **Caso 4** GVO Parálisis Cerebral y Ceguera

III.- RESULTADOS

Se analizaron los resultados de las entrevistas realizadas a los familiares, tutores o responsables directos que tienen a su cargo una personas con discapacidad severa de la ciudad de Puno, en base a tres aspectos importantes, en el primer aspecto se identificó los factores limitantes que intervienen en el acceso a un puesto laboral de la persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad. La segunda parte se identificó las necesidades básicas de las personas con discapacidad severa y finalmente se propuso estrategias que permitan el cumplimiento de la cuota empleo del 5% de acuerdo a la ley en el proceso de inserción laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa.

Para ello se pudo observar los siguientes indicadores según el desarrollo de los casos expuestos en la investigación.

Caso 1

(9 años) SÍNDROME DE DOWN, CARDIOPATÍA CONGÉNITA Y CIANOSIS GENERALIZADA, dependiente

- o SALUD, tiene seguro, no existe atención. especializada.
- o EDUCACION, no hay personal calificado.
- o IDENTIDAD, demora de trámite del DNI.
- o SITUACION LABORAL:
 - ACCESIBILIDAD LABORAL, cuenta con trabajo, sin beneficios
 - IGUALDAD, no existe
 - BENEFICIOS, solo seguro de salud.

Caso 2

(18 años) PARÁLISIS CEREBRAL, dependiente.

- o SALUD, no tiene seguro, no existe atención. especializada.
- o EDUCACION, no existe centro especial.
- o IDENTIDAD, demora de trámite del DNI.
- o SITUACION LABORAL:
 - ACCESIBILIDAD LABORAL, no cuenta con trabajo, beneficio directo
 - IGUALDAD, no existe
 - BENEFICIOS, no hay beneficios sociales.

Caso 3

(32 años) PARÁLISIS CEREBRAL Y ESPINA BÍFIDA, dependiente.

- o SALUD, tiene seguro, no existe atención. especializada.
- o EDUCACION, no hay centro especializado.
- o IDENTIDAD, demora de trámite del DNI.

- o SITUACION LABORAL:
 - ACCESIBILIDAD LABORAL, cuenta con trabajo solo el padre, sin beneficios
 - IGUALDAD, no existe
 - BENEFICIOS, solo seguro de salud.

Caso 4

(10 años) PARÁLISIS CEREBRAL Y CEGUERA, dependiente.

- o SALUD, tiene seguro, no existe atención. especializada.
- o EDUCACION, no hay personal calificado.
- o IDENTIDAD, demora de trámite del DNI.
- o SITUACION LABORAL:
 - ACCESIBILIDAD LABORAL, no cuenta con trabajo,
 - IGUALDAD, no existe
 - BENEFICIOS, ninguno.

CUADRO DE INDICADORES Nº 1

INDICADORES	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4
Accesibilidad Laboral	no	no	no	no
Igualdad Laboral	no	no	no	no
Beneficios Laborales	no	no	no	no
Discriminación	si	si	si	si
Atención Especializada	no	no	no	no
Programas de Apoyo	no	no	no	no
Atención Preferencial	no	no	no	no

IV.- DISCUSION.- En los cuatro casos expuestos anteriormente se observar los siguientes aspectos:

ACCESIBILIDAD LABORAL:

La discapacidad está localizada en el entorno socio-cultural y físico y se deriva de la falta de conciencia del Estado y la sociedad hacia la diferencia, que representa la discapacidad. Consecuentemente, el Estado tiene la obligación de hacer frente a los obstáculos creados socialmente, con el fin de promover y garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas.

La existencia de estas barreras no solo limita a las personas con discapacidad sino también al familiar o tutor que tiene a su cargo una personas con discapacidad severa, la falta de accesibilidad laboral implica restricciones en el ejercicio de derechos

fundamentales, tales como el derecho al libre tránsito, a la educación, al trabajo, a la información, entre otros, como se puede apreciar en el caso N° 1 no se cumple con la accesibilidad laboral ya que la madre no puede cambiar de turno o cambiar de área porque a pesar que ha puesto de conocimiento a los jefes de área mediante una solicitud que tiene una hija con discapacidad severa que necesita cuidado especial no se toma en cuenta su petición, de la misma forma se da en el caso N° 2 no se cumple con la accesibilidad laboral ya que la madre en calidad de docente firma contrato para trabajar en Charcas pero por la distancia y el acceso dificultoso la señora presentara una solicitud de destaque y/o permuta a la Unidad de Gestión Educativa Local Puno exponiendo su caso pero no lo tomaron en cuenta y tuvo que renunciar al mismo porque no podía cumplir con el trabajo y cuidar a su niño ya que este necesita atención personalizada porque depende de otra persona para realizar las labores cotidianas.

La accesibilidad laboral constituye un derecho fundamental para las personas con discapacidad y en los casos severos para los familiares o tutores que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa, al permitir su inclusión y participación social en condiciones de igualdad.

La Ley general de personas con discapacidad, Ley 29973 tiene por finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su derecho e inclusión plena y efectiva en la vida social, cultural y tecnológica, como está establecido en el Artículo 45 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...”. Así mismo el Reglamento de la Ley 29973, el D.S. N° 002-2014-MIMP en el CAPITULO VII en su artículo 47 establece “Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo...”. En el caso N° 3 no existe accesibilidad laboral ya que a pesar de que ambos padres son profesionales y preparados la empresa en la que laboraban no les ha dado las facilidades para que puedan conservar su trabajo, el padre se quedó en la empresa porque tenía que mantener a su familia pero la madre tuvo que renunciar para que pueda cuidar a su niño porque la empresa no le brindo las facilidades del caso para seguir laborando, se debería favorecer con lo establecido en el art. 47 de la ley en mención a la persona que es tutor o familiar directo que esta al cargo de una persona con discapacidad severa ya que esta no puede ejercer sus derechos pero tiene las mismas o más necesidades que las demás personas con discapacidad.

Mediante la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad 2009 – 2018, y a través de las acciones que se desarrollen, se busca proteger y fomentar el disfrute pleno de los derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, promoviendo el respeto a su dignidad inherente, se puede observar que en el caso N° 4 el padre es el único que se hace cargo del menor, en este caso no existe el acceso a un puesto laboral así se exponga el caso simplemente hacen oídos sordos y no lo toman en cuenta solo dicen si acepta

el trabajo con las condiciones que pone el empleador o simplemente no es apto para el puesto laboral al que postula en el presente caso no solo no se cumple con lo que establece el plan de igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad sino que no se da la oportunidad al tutor de una persona con discapacidad severa porque no está establecido específicamente en las disposiciones legislativas y no se les toma en cuenta.

Se propone que a través del congreso de la república se pueda promover iniciativas legislativas que pueda proteger de manera efectiva a la población con discapacidad severa existente en el país. La formulación de políticas públicas en discapacidad debe considerar el conocimiento de las diferentes tipologías de discapacidad conocidas: locomoción, mental e intelectual, sordo ceguera, visual, auditiva, multidiscapacidad, entre otras con la finalidad de establecer eficientes alternativas consensuadas en su beneficio.

Habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 la Ley de Dependencia que se ha puesto en aplicación desde el año 2007 con los grados más severos de dependencia y paulatinamente ha ido incorporando a las demás personas con discapacidad según el grado de dependencia que tiene.

IGUALDAD LABORAL:

Cuando se habla de igualdad laboral, me refiero a la búsqueda del mejor equilibrio posible en la satisfacción de las necesidades de los miembros de una familia que tiene a uno de sus integrantes con discapacidad severa en este aspecto personalmente consideramos que tiene una gran importancia. Vamos hablar de la Ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad lo que nos gustaría comentar de esta ley, es concretamente del artículo 49 “Cuota de empleo para las personas con discapacidad” inciso 49.1 y siguientes en las que habla entre otros asuntos de: las medidas dirigidas a favorecer las oportunidades de empleo a las personas con discapacidad, por ejemplo muchas empresas en relación a las personas con discapacidad por ley 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%, algunas personas creen, que esta medida, no es justa porque solo se toma en cuenta a las personas con discapacidad leve y moderada pero no se toma en cuenta a las personas con discapacidad severa que podría acceder a un puesto laboral el familiar o tutor que lo tiene a su cargo y así poder acceder a un puesto de trabajo ya que muchas veces no se cumple con cubrir la cuota de empleo por personas con discapacidad como podemos apreciar en el caso N° 2 que la madre en calidad de docente firma contrato para trabajar en Charcas pero era mucha la distancia para poder viajar todos los días motivo por el cual se apersono a la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno solicitando una permuta a la ciudad de puno pero le niegan por haber presentado a destiempo, pero se pudo acceder al puesto laboral incorporándola dentro del 3% que está destinada para las personas con discapacidad ya que el caso es severo y en representación podría acceder a este derecho. Así

mismo en el caso N° 3 ambos padres son profesionales y preparados la empresa en la que laboraban no le ha dado las facilidades a la madre para que puedan conservar su trabajo, pudiendo aplicar el 5% de la cuota de empleo ya que la empresa tenía conocimiento de que tiene a su cargo una persona con discapacidad severa.

La carta magna señala que todos somos iguales ante la ley, la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no sólo reside en la legislación y normativa adecuada, sino en generar las políticas que posibiliten el cumplimiento de los compromisos a que están obligados los países. La igualdad ante la ley podríamos definirlos como “hay que tratar igualmente a los iguales y desigualmente a los desiguales” esta definición afecta a aquellas condiciones de las persona que siendo distintas entre unas y otras no justifica un trato desigual entre ellas, en este caso se produce una regulación jurídica distinta, que sin embargo tiene también la función de potenciar la igualdad ante la Ley, pero que en su aplicación se tratar desigual a los desiguales, precisamente para hacer posible la igualdad.

En nuestro país el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, promueve el trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, sin discriminación, fomentando especialmente la micro y pequeña empresa como base del desarrollo económico con igualdad; dando preferente atención a los grupos humanos denominados “personas vulnerables”, entre ellos, la Persona con Discapacidad, de esta forma se protege a este grupo humano a través de normas y programas a fin de insertarlos al ámbito laboral, en un marco de igualdad de condiciones así lo establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades, 2009 – 2018, pero en toda las normas vigentes que se refieren a la protección de la persona con discapacidad no se hace referencia específica en relación a la discapacidad severa mucho menos protege a la persona que se encuentran al cuidado de esta en la práctica no se cumple y una persona con discapacidad severa es doblemente discriminado más la persona que está a su cuidado, señalando en la ley 29973 Ley de la Persona con Discapacidad estipula la igualdad de oportunidades que no se da en la práctica así como la Convención de los Derechos de la Persona con Discapacidad de la ONU que debe haber igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y los estados partes tienen que velar por el fiel cumplimiento de la ley mencionada, así también el convenio 159 de la OIT, como se puede indicar la normativa a nivel nacional e internacional está dada pero la realidad nos muestra lo contrario ya que en la práctica no hay un trato de igualdad entre las personas que tienen discapacidad con las que no tienen discapacidad.

Se propone crear una norma específica que beneficie a las personas con discapacidad severa y que sean extensivos los beneficios a los tutores y/o cuidadores de los mismos para que estos puedan gozar de una vida digna y darles la oportunidad de rehabilitarse e integrarse a la sociedad. La formulación de sanciones a las personas y/o instituciones públicas y privadas que discriminen o no cumplan con lo establecido por el ordenamiento legal a favor de las personas con discapacidad y a los familiares, tutore y/o responsables de una persona con discapacidad severa.

BENEFICIOS LABORALES:

Los beneficios o derechos laborales son aquellos los que goza todo trabajador y este puede exigir que se cumplan los mismos, entre ellos tenemos:

- Las vacaciones de 30 días cada año, ese descanso puede tomarse en lapsos cortos o previo acuerdo con el empleador, en los casos 1 y 2 si se cumple con este beneficio ya que los padres trabajan en una entidad del estado pero esto no se da por prioridad por tener un caso de discapacidad severa.
- Si el empleado tiene uno o más hijos menores de 18 años, puede solicitar una asignación familiar (10% del sueldo mínimo) a la oficina de Recursos Humanos. El beneficio se puede extender hasta que el hijo tenga 24 años, si se acredita que está cursando estudios. (Ley N° 25129), este beneficio se da en caso de hijos con discapacidad severa hasta cuando cumplen la mayoría de edad posteriormente no se les da porque no se puede acreditar que estudian, debería extenderse de manera permanente acreditando su discapacidad severa.
- Sugiere exigir el abono de la gratificación en julio y en diciembre. (Ley N° 27735), se da en los caso 1 y 2 porque son trabajadores de entidades públicas y privadas.
- Goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante (Ley 26644). La misma que establece en su artículo 2 que es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa días naturales de descanso distribuido en un periodo de cuarenta y cinco días naturales de descanso pre-natal y un periodo de cuarenta y cinco días naturales post-natal. Este beneficio se da en los 4 casos ya que antes del nacimiento no se sabe todavía del diagnóstico de los niños, así que no existe ninguna atención prioritaria para ninguna de las madres.
- El beneficio por lactancia materna (Ley N° 27240) en su artículo 1 inciso 1.1 establece que la madre trabajadora, al término del periodo pos-natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad, en caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementara una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento, el presente beneficio se da en todos los 4 casos por regla general pero no se da por discapacidad severa.

Otros beneficios laborales son los siguientes:

1. Descanso.- El trabajador tiene derecho a 24 horas de descanso a la semana. En algunas empresas se determina que sean dos días. Si se cumple en los casos 1 y 2 porque trabajan en instituciones públicas, en los casos 3 y 4 son trabajos independientes.

2. Refrigerio.- Merece como mínimo 45 minutos de refrigerio. Este tiempo está incluido dentro de las ocho horas de trabajo. En los caso 1 y 2 si se cumple, en los casos 3 y 4 se cumple pero no por el mismo periodo de tiempo porque son trabajadores independientes.

3. Extras.- Cuando trabaje tiempo extra, deberán pagarle la hora completa más un adicional que fluctúa entre 25% y 35%.

4. Seguro.- Tiene derecho al seguro social de salud, a través de Essalud. Este beneficio es asumido totalmente por el empleador, pero no existe ninguna excepción o trato exclusivo para la persona con discapacidad severa ya que el trato es igual que a los demás no existe tratamiento especializado en los hospitales del Essalud para los asegurados o hijos de asegurados que presentan discapacidad severa.

En cuanto a beneficios laborales podemos observar que la norma no contempla beneficios laborales para una persona con discapacidad severa o para el familiar que se encuentra al cuidado de ella. En todos los casos expuesto hemos podido observar que ninguna de las persona que tienen a su cargo una persona con discapacidad severa a tenido algún tipo de beneficio laboral.

Se propone que se pueda establecer en el marco normativo beneficios laborales para la persona o familiar que se encuentra al cuidado d una persona con discapacidad severa como el beneficio por lactancia materna, los mismos que podría ser de manera permanente en los casos de discapacidad severa para de esta manera en esa hora de lactancia se pueda atender a la persona con discapacidad sin dejar de lado la responsabilidad laboral para de esa manera pueda solventar los gasto de la persona que tiene a su cargo sin dejar de atender a la persona con discapacidad severa y darle una buena calidad de vida.

DISCRIMINACIÓN:

La discriminación es el trato diferenciado o desigual que sin justificación se ejerce sobre una persona o grupo, ocasionando el menoscabo en el ejercicio o goce de sus derechos individuales o colectivos. Dicho trato no justificado se sustenta en motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico.

En los cuatro casos practico que tenemos como muestra en la presente investigación podemos apreciar que se han discriminado a todos a la persona con discapacidad severa y a la persona que está a su cargo, se puede apreciar que ha existido doble discriminación.

Para que se produzca un acto discriminatorio se deben configurar tres elementos:

- Un trato diferenciado injustificado. En los cuatro casos podemos notar que ha existido el trato diferenciado hacia el familiar directo que está a su cargo, en el caso N° 1 la madre ha solicitado cambio de turnos en el trabajo no se le ha concedido y tampoco se le ha dado una razón que justifique la negativa, en el caso N° 2 la madre solicito una permuta también fue denegado y no le dieron razón justificada para la respuesta negativa pese a que tenían conocimiento de los motivos por los cuales solicitaba la permuta.
- Que el trato diferenciado se base en un motivo prohibido (raza, origen, sexo, etnia, idioma, discapacidad, enfermedad, condición económica) o las posiciones asumidas voluntariamente (religión, opinión, filiación política, orientación sexual) o de cualquier otra índole. Acá también podemos apreciar que se ha tenido un trato diferenciado en los cuatro casos y todos por razón de ser una persona con discapacidad o tener a su cargo una persona con discapacidad severa, en el caso

N° 3 podemos apreciar que la madre fue condicionada a renunciar o ser despedida de su puesto laboral por el hecho de tener a su cargo una persona con discapacidad severa y que no podría cumplir con sus obligaciones laborales sin darle la oportunidad de poder demostrar lo contrario, en el caso N° 4 en el momento en que postulo para un puesto laboral a al PELT y al informar el padre que tenía un niño con discapacidad severa le dijeron que reunía con el perfil pero que querían personal a tiempo completo y que para el le sería difícil cumplir con las metas que requería el puesto al que postulaba.

- Que se produzca la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio y/o goce de un derecho.

En todas las normativas señaladas establece que no debe existir discriminación por ningún motivo menos por discapacidad pero en los casos expuestos ha existido doble discriminación ya que no solo se discrimina a la persona con discapacidad severa negándole sus derechos o no pronunciándose sobre ellos en todas las normativas que protegen a la persona con discapacidad sino también al familiar que tiene a su cargo o custodia a una persona con discapacidad severa, porque esta persona es la que tiene que solventar los gastos y dar la cara ante la sociedad que lo único que hace es tener lastima y no apoya en nada.

Se debe de concientizar a la sociedad pero desde los hogares empezando por los niños pequeños para que ellos crezcan con la convicción de que las personas con cualquier tipo de discapacidad son iguales y que tienen los mismos derechos que todos y esto debe ser fortalecido en la formación posterior de todo ser humano como es en la educación inicial, primaria, secundaria y superior para que cuando sean profesionales tengan conocimiento sobre los derechos de las personas con discapacidad y más aún sobre las que padecen discapacidad severa, ya que en la actualidad será muy difícil de cambiar a nuestra sociedad porque el concepto de concientizar sobre el tema de discapacidad es tenerles lastima y no verlos como personas sujetos de derechos.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

La ley 29973 establece en sus artículos **Artículo 29. Atención en la comunidad** La persona con discapacidad tiene derecho a que la atención respecto de su salud y su rehabilitación integral se preste dentro de la comunidad en la que vive, bajo un enfoque intercultural, a través de los servicios y programas de salud generales, sin perjuicio de la obligación del Estado de contar con servicios especializados y realizar acciones de prevención de acuerdo a los tipos de discapacidad existentes. **Artículo 30. Servicios de intervención temprana** El niño o la niña con discapacidad, o con riesgo de adquirirla, tiene derecho a acceder a programas de intervención temprana. Los ministerios de Educación, de Salud, de Desarrollo e Inclusión Social y de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en coordinación con los gobiernos regionales y las municipalidades, aseguran la implementación de programas de intervención temprana, con énfasis en el área rural. **Artículo 31. Servicios de habilitación y rehabilitación**
31.1 La persona con discapacidad tiene derecho a acceder a servicios de habilitación y rehabilitación en materia de salud, empleo y educación, así como a servicios

sociales. El Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, en coordinación con el Seguro Social de Salud (EsSalud) y los establecimientos de salud de los ministerios de Defensa y del Interior, formulan, planifican y ejecutan estrategias de rehabilitación basadas en la comunidad con la participación de la persona con discapacidad, su familia y su comunidad, en coordinación con los servicios educativos, laborales y sociales correspondientes. 31.2 Los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, así como el Seguro Social de Salud (EsSalud), cuentan con servicios de habilitación y rehabilitación relacionados con la salud en todos sus hospitales.

Como se puede apreciar en los casos 1, 2, 3 y 4 no se da la atención especializada a pesar que está establecido en la norma no se cumple como lo pasamos a detallar:

En salud, no existen galenos que tengan conocimiento de cómo tratar a personas con discapacidad severa, existen centros de rehabilitación física en el ESSALUD y Hospitales pero no cuentan con los especialistas como es terapeutas de lenguaje, ocupacional; no hay personal técnico que pueda ayudar al cuidado de estos niños.

En educación, los colegios especiales que existen en nuestra ciudad no cuentan con el personal capacitado para la enseñanza de los menores, ya que la DREP contrata profesores sin especialidad en educación especial y ponen como tecnólogo medico a un profesor de educación física que no tiene ni idea del tratamiento que deben de tener cada alumno además de no existir un centro de educación básica especial para mayores de 12 años.

Se propone que el estado que promueva el apoyo a las personas con discapacidad severa y a los familiares que están a cargo de ellos creando programas específicos para estas personas como son:

- Los servicios de atención especializada a domicilio.
- Servicio de atención de las necesidades del hogar.
- Personal de apoyo para cuidados personales,
- Servicio de un Centro de emergencia con personal especializado.

Habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 la Ley de Dependencia que establece un programas de apoyo a las personas con discapacidad según el grado para darles una mejor calidad de vida y que los familiares también tengan la oportunidad de integrarse a la sociedad.

PROGRAMAS DE APOYO:

En el Perú hay programas sociales para sectores vulnerables pero se adolece de un programa social exclusivo para atender a las personas con discapacidad en el país, siendo esta población el 13% de habitantes en el Perú, en el caso de discapacidad severa no se tiene ningún porcentaje de habitantes ya que para la sociedad al parecer no existen, en los cuatro casos hemos podido observar que no existen programas de apoyo, pero si existen entidades encargadas de proteger y hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad como son el CONADIS, OREDIS y OMAPED que

han sido creadas para que por medio de ellas las personas con discapacidad puedan tener el apoyo para acceder a distintos beneficios que gozan y ayudar a tramitar los documentos de identidad, inserción laboral, programas de capacitación laboral, etc. por ejemplo en los casos N° 1 y N° 2 los trámites para recabar el DNI se debería hacer con el apoyo del OMAPED pero en ambos casos no se da por falta de conocimiento de la encargada de esta oficina y los tramites los tienen que realizar los mismos padres pero en las oficinas de la RENIEC es otro problema porque el personal no tiene conocimiento como es el trámite para las personas con discapacidad y su sistema de base de datos no coincide con la codificación que expide el ministerio de salud en los certificados de discapacidad así que el trámite es engorroso y dificultoso para los padres porque hay que trasladar a los discapacitados a las oficinas de la RENIEC y no existe la atención preferencial además de ser discriminados ambas personas.

También debemos mencionar en los cuatro casos no mencionan algún programa de apoyo que los haya ayudado en alguna área ya sea en educación, salud, rehabilitación, alimentación, empleo, etc. en el caso N° 2 la madre indica que cuando trato de respaldarse con la Ley N° 29973 Ley de la Persona con Discapacidad para que pueda acceder a un puesto laboral en representación de su hijo que padece de discapacidad severa le negaron porque adujeron que los beneficios que establece la presente ley es directamente para la persona discapacitada pero en los caso severo es imposible que ellos directamente puedan cumplir con los requisitos para gozar de sus derechos.

Tenemos el caso de España donde el apoyo es para las personas con mayor grado de dependencia como son las prestaciones económicas vinculadas al servicio y la de asistencia personal que ayuden a promover la autonomía personal y a atender las necesidades de las personas en situación de dependencia, se asigna al dependiente una cuantía económica en forma de prestación, con carácter excepcional o subsidiario, que ayude a conseguir esa finalidad. Son tres los tipos de prestaciones económicas previstas: la prestación vinculada al servicio, la de asistencia personal y la de cuidado familiar.

ATENCIÓN PERSONALIZADA:

La Ley N° 29973 Ley de la persona con discapacidad y demás normativa nacional e internacional establece el derecho a la salud y rehabilitación, educación, pero no hacen mención sobre discapacidad severa y cual debe de ser su atención en estos casos, en los casos expuestos nos damos cuenta que en este aspecto no existe una atención adecuada menos el personal especializado para una atención personalizada ya que son personas que dependen de otra para todas las actividades que realizan; en el caso N° 1 y caso N° 4 cuando asisten a un centro de salud no hay la atención que necesitan ya que no existe personal de salud capacitado en casos con discapacidad severa y los padres o la persona que está con ellos es la que tiene que hacer muchas veces de enfermera, en el caso de rehabilitación pasa lo mismo porque no hay un rehabilitador físico, de lenguaje y ocupacional para casos severos y mucho menos personal técnico que pueda apoyar a los padres en la atención y movilizarlos.

Así mismo en educación no existe el personal idóneo para la atención de cada niño en los centros de educación básica especial.

En los caso N° 2 y caso N° 3 el problema es más álgido porque las personas con discapacidad severa ya son mayores de edad y cuando son llevados a un centro de salud no hay el personal que pueda apoyar a los familiares en su atención, cuidado y movilización en caso de tener exámenes y/o análisis y la persona que está a cargo de ellas tiene que hacer todas las funciones que deberían realizar personal de salud.

En el aspecto de educación no se les toma en cuenta ya que no existes centros de educación básica para personas con discapacidad severa para niños mayores de 14 años de edad, habiendo en otros países normativas que protegen a la persona con discapacidad severa, como es el caso de España Ley 39/2006 Ley de Dependencia que establece:

1. Las prestaciones de atención a la dependencia podrán tener la naturaleza de servicios y de prestaciones económicas e irán destinadas, por una parte, a la promoción de la autonomía personal y, por otra, a atender las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.
2. Los servicios del Catálogo del artículo 15 tendrán carácter prioritario y se prestarán a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas mediante centros y servicios públicos o privados concertados debidamente acreditados.
3. De no ser posible la atención mediante alguno de estos servicios, en los Convenios a que se refiere el artículo 10 se incorporará la prestación económica vinculada establecida en el artículo 17. Esta prestación irá destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención al que se refiere el artículo 29, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia.
4. El beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención.
5. Las personas en situación de dependencia podrán recibir una prestación económica de asistencia personal en los términos del artículo 19.
6. La prioridad en el acceso a los servicios vendrá determinada por el grado de dependencia y, a igual grado, por la capacidad económica del solicitante. Hasta que la red de servicios esté totalmente implantada, las personas en situación de dependencia que no puedan acceder a los servicios por aplicación del régimen de prioridad señalado, tendrán derecho a la prestación económica vinculada al servicio previsto en el artículo 17 de esta ley.

Podemos tomar como ejemplo esta ley de dependencia y crear una norma específica para las personas con discapacidad severa para que estas tengan una calidad de vida ya que son sujetos de derecho al igual que toda persona.

V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El propósito de la investigación, está orientado a identificar los factores limitantes que intervienen en la inserción laboral de una persona que tiene a su cargo una persona con discapacidad, existiendo una serie de factores que determinan la contratación del personal. De acuerdo a las observaciones realizadas en los casos reales de la investigación realizada se ha llegado a las siguientes conclusiones y se propone las respectivas recomendaciones:

- Los factores limitantes que se identificó en el proceso de investigación fueron los siguientes: Grado de discapacidad, no existe una clasificación clara sobre los tipos de discapacidad, padres profesionales que pueden acceder a un puesto de trabajo en representación de su hijo con discapacidad severa, sin embargo no se les contrata, infringiendo el marco normativo vigente ley N° 29973 y su reglamento, muy pocas personas con discapacidad.
- Capacitar a todos los funcionarios para que tengan conocimiento sobre la contratación de personal con discapacidad, ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 que en su artículo N° 48 indica que la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene la bonificación del 15% sobre el puntaje final y este se haga extensivo para el familiar directo que está a cargo de la persona con discapacidad severa.
- Se cree una norma específica que proteja los derechos de las personas con discapacidad severa y este se haga extensivo a los familiares, tutores o responsables directos que los cuidan con el cumplimiento de los respectivos requisitos.
- Para la selección y contratación del personal con discapacidad en la ciudad de Puno, se recomienda incluir como política pública la contratación a personas que están a cargo de una persona con discapacidad severa teniendo como base legal la convención sobre los derechos de la persona con discapacidad de las naciones unidas, la ley general con discapacidad ley N° 29973 y su reglamento.
- La no existencia de normas específicos sobre los derechos de las personas con discapacidad severa y el desconocimiento de la Ley por parte de las entidades públicas y privadas, son los factores limitantes, que inciden en el acceso a un puesto laboral de las personas que tienen a su cargo una persona con discapacidad en las diferentes instituciones públicas.

Art. 1. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor que tiene a su cargo una con discapacidad severa tiene derecho a acceder a un puesto laboral en su representación, con igualdad de oportunidades y de remuneración.

Art. 2. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a una hora diaria de permiso por tener a su cargo una persona con discapacidad severa para poder atenderlo debidamente.

Art. 3. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a que se le considere dentro de la cuota de empleo (5% y el 3%) obligatorios en la contratación de personas con discapacidad.

Art. 4. La madre, el padre, familiar directo y/o tutor tiene derecho a que en los concursos públicos sean beneficiados en representación de la persona con discapacidad severa con la bonificación del 15%.

Art. 5. La persona con discapacidad severa tiene derecho a un seguro de salud dependiente y/o independiente aunque hayan cumplido la mayoría de edad.

- Que las entidades como el CONADIS, OREDIS, OMAPED y demás encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad viabilicen para que los derechos de las personas con discapacidad severa se cumplan y en su representación este se haga extensivo a las personas, familiares y/o tutores que están a su cuidado.

VI.- AGRADECIMIENTO.-

A Dios, por darme la vida y no exponerme al peligro y permitirme alcanzar mi meta de ser profesional, por darme siempre la guía al éxito y su bendición.

A mi hijo, por ser la personita que teniendo tantas limitaciones me enseñó el valor de la vida y a seguir adelante a pesar de las adversidades de la vida, por su fortaleza, por ser mi inspiración y mi ejemplo.

VII.- BIBLIOGRAFÍA

- Código Civil Peruano. (1984).
- Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidades. (2009 - 2018).
- Discapacidad severa y vida autónoma. (2012). *CERMI Estatal*, 05.
- 29973, I. N. (2012). Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Astorga Gastjens, L. F. (2007). *Manual Básico sobre el Desarrollo Inclusivo*. Nicaragua: Litografía Nicaragüense.
- Constitución Política del Estado. (s.f.).
- (s.f.). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Artículo I.*
- (s.f.). *Convención sobre los derechos de la Persona con Discapacidad. Preamble.*
- (s.f.). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Propósito Nro. 1.*
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (s.f.).
- Discapacidad, L. G. (2012, pag. 23). 29973.

- Maldonado, S. (2006, pag. 51). *Trabajo y Discapacidad en el Perú: Mercado Laboral, Políticas Públicas e Inclusión Social* (4a ed.). Perú: Congreso del Perú.
- Salud, O. M. (2004).
- www.who.int/countries/per/es/. (s.f.).
- www.conadisperu.gob.pe. (12 de diciembre de 2014).
- www.congreso.gob.pe. (s.f.). Recuperado el 22 de diciembre de 2014.



ÍNDICE

RESUMEN.....	1
PALABRAS CLAVES.....	1
ABSTRACT.....	1
KEYWORDS.....	2
I.- INTRODUCCION.....	2
II.- MÉTODOS Y MATERIALES.....	5
III.- RESULTADOS.....	5
IV.- DISCUSIÓN.....	7
V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	15
VI.- AGRADECIMIENTO.....	16
VII.- BIBLIOGRAFÍA.....	17
CUADRO N° 01: CUADRO DE INDICADORES.....	16

