Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Evaluación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Perú, 2023 - 2024.

Tesis presentada por:

Chirinos Rodriguez, Alexandra del Rosario

ORCID: 0009-0005-5121-8442

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Dr. Gonzales Ortega, Berly

ORCID: 0009-0000-0632-2068

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 20 de Agosto del 2026

Dictamen: 013684-C-EPG-2026

Visto el borrador del expediente 013684, presentado por:

2023000622 - CHIRINOS RODRIGUEZ ALEXANDRA DEL ROSARIO

Titulado:

EVALUACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA TEA, PERÚ, 2023 - 2024.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR

29385838 - PAREDES BEDREGAL EMMEL BENITO
DICTAMINADOR

29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR

EVALUACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA TEA, PERÚ, 2023 - 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	23%	15%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	documentop.com Fuente de Internet	7%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	2%
5	Melquiades, Danny Grimaldo Gonzales. "Las garantias Del Debido Procedimiento En Las Inspecciones Laborales", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 Publicación	1%
6	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1%
7	Ureta Livias, Zulema. "Análisis de factores que dificultan la inserción laboral de las personas con discapacidad en empresas privadas de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Catolica del Peru (Peru), 2025 Publicación	1%
8	Submitted to Universidad Cientifica del Sur Trabajo del estudiante	1%
9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

Dedicatoria

A mi mamá Alcirita, que está en el cielo: te lo prometí y lo estoy cumpliendo. Guía siempre mis pasos desde allá.

A Dios, por ser mi base y mi fuerza cuando siento que la mía se acaba.

Agradecimientos

A mi mamá, mi amor eterno, quien siempre me brindó ánimo cuando me veía cansada y nunca dejó de creer en mí. Gracias por ser mi luz, mi guía y mi inspiración en cada paso de este camino. A mi papá, por su apoyo a lo largo de mi vida académica.

Y, de manera muy especial, a mis hermanos, María del Carmen y Jorge Daniel, por ser mi ejemplo, mi mayor inspiración y mi apoyo constante. Gracias por estar a mi lado desde el primer día de mi vida, por acompañarme en cada etapa, por impulsarme a seguir adelante y por enseñarme, con su amor y dedicación, el valor de la perseverancia. Soy gran parte de lo que soy gracias a ustedes. La vida no me alcanzará para devolverles todo lo que han hecho por mí, pero llevaré siempre conmigo una profunda gratitud y el compromiso de honrar cada uno de sus esfuerzos.

RESUMEN

La igualdad de oportunidades constituye un principio fundamental del Estado Constitucional de Derecho, orientado a garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones de equidad y sin discriminación. En el ámbito laboral, dicho principio adquiere especial relevancia respecto de las personas con trastorno del espectro autista (TEA), quienes históricamente han enfrentado barreras que limitan su acceso efectivo al empleo. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo general evaluar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista en Arequipa, en los años 2023 - 2024. Metodológicamente, se desarrolló una investigación socio-jurídica de enfoque predominantemente cualitativo, con diseño no experimental y de corte transversal, desarrollada en los niveles exploratorio, descriptivo y explicativo. Para la recolección de datos se emplearon las técnicas de análisis documental y observación documental, aplicándose una ficha de observación estructurada sobre una muestra conformada por 70 expedientes de fiscalización laboral tramitados por SUNAFIL, relacionados con la verificación del cumplimiento de las cuotas de empleo de personas con discapacidad. Los resultados evidenciaron que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con TEA resulta limitada e insuficiente. Asimismo, se determinó que el 74.3 % de las inspecciones concluyeron con incumplimientos relacionados con la contratación de personas con discapacidad, evidenciando la persistencia de barreras estructurales de acceso al empleo. Del mismo modo, se verificó que la fiscalización posee un carácter predominantemente reactivo y sancionador, careciendo de mecanismos preventivos de capacitación, accesibilidad, ajustes razonables o acompañamiento laboral. Además, ninguna de las actuaciones inspectivas analizadas incorporó expresamente la Ley N.° 30150 (2014) como fundamento de supervisión. Como conclusión principal se evaluó que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con TEA resulta insuficiente debido a las deficiencias existentes en la implementación de políticas públicas inclusivas, mecanismos especializados de fiscalización y medidas concretas de promoción laboral orientadas a este grupo vulnerable.

Palabras Clave: Inclusión laboral, discapacidad, cuota de empleo.

ABSTRACT

Equal opportunities constitute a fundamental principle of the Constitutional State of Law, aimed at guaranteeing that all people can exercise their rights under conditions of equity and without discrimination. In the workplace, this principle is especially relevant for people with autism spectrum disorder (ASD), who have historically faced barriers that limit their effective access to employment. In this context, the present research aimed to evaluate the application of the principle of equal opportunities in the labor market integration of people with autism spectrum disorder in Arequipa, Peru, during the years 2023-2024. Methodologically, a socio-legal investigation with a predominantly qualitative approach was conducted, employing a non-experimental, cross-sectional design, and developed at the exploratory, descriptive, and explanatory levels. Data collection techniques included documentary analysis and observation, using a structured observation sheet applied to a sample of 70 labor inspection files processed by SUNAFIL (National Superintendency of Labor Inspection), related to verifying compliance with employment quotas for people with disabilities. The results showed that the application of the principle of equal opportunities in the labor market integration of people with ASD is limited and insufficient. Furthermore, it was determined that 74.3% of the inspections concluded with non-compliance related to the hiring of people with disabilities, demonstrating the persistence of structural barriers to employment. Similarly, it was verified that oversight is predominantly reactive and punitive, lacking preventive mechanisms for training, accessibility, reasonable accommodations, or job support. In addition, none of the inspections analyzed expressly incorporated Law No. 30150 (2014) as a basis for supervision. The main conclusion was that the application of the principle of equal opportunities in the labor market integration of people with ASD is insufficient due to existing deficiencies in the implementation of inclusive public policies, specialized oversight mechanisms, and concrete measures for promoting employment aimed at this vulnerable group.

Keywords: Labor inclusion, disability, employment quota.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimientos

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 4

OBJETIVOS 4

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 5

I. Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista 5

1. Discapacidad 5

1.1. Tipos de discapacidad 5

1.1.1. Discapacidad física 5

1.1.2. Discapacidad psíquica o mental 6

1.1.3. Discapacidad intelectual 6

2. Neurodiversidad 7

3. Trastorno del Espectro Autista 8

3.1. Historia 8

3.2. Conceptualizaciones 9

3.3. Diagnóstico 10

3.4. Factores de riesgo 11

3.5. Patogenia 12

3.6. Características cualitativas del TEA 12

3.6.1. Trastorno de la interacción social 12

3.6.2. Trastorno de la comunicación 13

3.6.3. Trastorno de la flexibilidad 13

3.7. Características actuales del diagnóstico en el DSM-V 14
3.8. Niveles del TEA 14
4. Empleo 15
4.1. Empleo con apoyo 15
4.2. Falta de adaptación en el empleo con apoyo a las personas con TEA 16
5. Inserción laboral 17
5.1. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA 17
5.2. Papel de las empresas en la inclusión laboral de personas con TEA 18
5.2.1. Ajustes y adaptaciones al puesto de trabajo 18
5.2.2. Ventajas de la inclusión laboral de personas con TEA en las empresas 18
5.3. Tasa de empleo de personas con TEA en el sector público y privado 19
5.4. Inserción laboral de personas con espectro autismo en el derecho comparado 20
5.4.1. Brasil 20
5.4.2. España 21
5.4.3. Uruguay 21
II. Principio de igualdad de oportunidades 22
6. Derecho a la igualdad 22
7. Igualdad laboral 23
7.1. Principio de accesibilidad 23
7.2. Diversidad laboral 24
7.3. Discriminación laboral 24
7.4. Inclusión laboral 25
8. Principio de igualdad de oportunidades 26
8.1. Marco normativo que fomenta la igualdad de oportunidades 26
8.1.1. Ley 30150 (2014) 26
8.1.2. Reglamento de la Ley 30150 (2014), Ley de Protección de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) 26

8.1.3. Plan TEA (2019-2021) 27

8.1.4. Guía: La familia, actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad, con énfasis en la discapacidad intelectual y Trastornos del Espectro Autista-TEA ..27

8.1.5. Guía de orientación: Capacidad laboral inclusiva a personas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista-TEA 28

8.1.6. Guía de recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastorno del Espectro Autista-TEA desde los servicios de empleo 28

8.2. Programas impulsores de inserción laboral en empresas públicas y privadas 28

8.3. Acceso equitativo a procesos de selección en el sector público y privado 29

8.3.1. Proceso de reclutamiento adaptado para personas con TEA 29

8.3.2. Ajustes razonables 30

8.3.3. Fases del empleo con apoyo 31

8.4. Incidencia en la relación laboral de la diversidad inherente al espectro autista 32

8.5. Dificultades de la inserción laboral de las personas con TEA 32

8.6. Jurisprudencia 33

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO 35

1. Naturaleza o tipo de Investigación 35

2. Enfoque de la Investigación 36

3. Diseño de la Investigación 37

4. Método y Procedimientos de Investigación 37

5. Técnicas de Interpretación Jurídica 38

6. Variables e Indicadores 39

7. Técnicas e Instrumentos de Investigación 40

8. Universo y Muestra de Estudio 41

9. Sistema de Citación 42

10. Confidencialidad de la Información 42

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 44

1. Enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral 56

1.1. El principio de igualdad de oportunidades 56
1.2. El principio de igualdad de oportunidades en materia laboral 56
1.3. La igualdad de oportunidades y la accesibilidad 57
1.4. La discriminación, inclusión laboral e igualdad de oportunidades 57
1.5. La igualdad de oportunidades a nivel normativo 58
2. Marco legal que ampara la inserción laboral para personas con TEA 60
3. Materialización del principio de inserción laboral de personas neurodivergentes 66
4. Aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral 109
5. Análisis general 114
6. Discusión integradora de resultados 116
7. Corroboración de la hipótesis 118
CONCLUSIONES 120
RECOMENDACIONES 122
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 123
ANEXOS 131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de variables 39

Tabla 2. Casos muestra 46

Tabla 3. Tratamiento legal de la inserción laboral de personas con discapacidad 60

Tabla 4. Cumplimiento de la normativa sobre inserción laboral 67

Tabla 5. Conclusiones sobre la verificación de regímenes especiales 90

Tabla 6. Sanciones impuestas por los incumplimientos detectados 101

Tabla 7. Casos en los que se aplicó el principio de igualdad de oportunidades 109

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú reconoce a la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado, principio que orienta la actuación de los poderes públicos y exige la adopción de medidas destinadas a garantizar la igualdad material de todos los ciudadanos. Dentro de este marco constitucional, la protección de las personas con discapacidad adquiere especial relevancia, en la medida que históricamente han enfrentado diversas formas de exclusión y discriminación que han limitado su participación plena en ámbitos sociales. En tal sentido, el reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones de igualdad constituye una manifestación concreta del deber estatal de promover la inclusión y eliminar las barreras que impiden el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales.

En concordancia con ello, el Estado peruano ha asumido compromisos internacionales orientados a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, especialmente a partir de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la adopción de diversos instrumentos promovidos por la Organización Internacional del Trabajo. Dichos instrumentos reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de oportunidades y condiciones con las demás personas, exigiendo a los Estados la implementación de políticas públicas orientadas a eliminar la discriminación y promover entornos laborales inclusivos.

Bajo esta misma línea, el ordenamiento jurídico nacional ha incorporado mecanismos normativos y políticas públicas destinadas a materializar tales compromisos internacionales. Así, pues la Ley N.° 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad, establece la obligación del Estado y de los empleadores de promover la inclusión laboral mediante acciones concretas que garanticen accesibilidad, ajustes razonables, igualdad de oportunidades y no discriminación, y del mismo modo la Ley N.° 30150 (2014), Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), reconoce la necesidad de desarrollar políticas diferenciadas orientadas a favorecer la integración social y laboral de las personas con esta condición.

No obstante, pese al amplio reconocimiento constitucional, convencional y legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y de las personas con trastorno del espectro autista, persisten serias dificultades para lograr su efectiva inserción laboral. En la práctica, la implementación de políticas públicas inclusivas presenta importantes limitaciones,

evidenciándose una brecha entre el reconocimiento formal de derechos y las acciones concretas destinadas a garantizar su ejercicio efectivo. Esta problemática resulta especialmente relevante respecto del principio de igualdad de oportunidades, debido a que la ausencia de mecanismos eficaces de promoción, supervisión y fiscalización puede generar escenarios de exclusión que afectan el acceso real al empleo en condiciones dignas y equitativas. En este contexto, surge como problema central evaluar si el principio de igualdad de oportunidades se aplica efectivamente en la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista en Arequipa, en los años 2023 - 2024, considerando tanto el marco normativo vigente como las acciones de fiscalización desarrolladas por las entidades competentes.

La presente investigación se justifica en razón de la necesidad de examinar la efectividad de las políticas públicas y del marco normativo que tutela el derecho al trabajo de las personas con trastorno del espectro autista, desde una perspectiva socio-jurídica o empírica. En ese sentido, la presente tesis no se limita al análisis e interpretación de las normas aplicables, sino que incorpora la evaluación de información proveniente de procedimientos de fiscalización laboral realizados por SUNAFIL, en los cuales se verifique el cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad y las oportunidades de acceso al empleo de personas con TEA. Lo que actualmente constituye una deuda pendiente que posee el estado. A partir de ello, se propone como solución una modificación normativa, a fin de garantizar la efectividad de las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.

La importancia de la investigación se proyecta tanto en el ámbito académico como en el socio-jurídico. Desde el plano académico, contribuye al desarrollo de estudios vinculados a los derechos fundamentales de grupos en situación de vulnerabilidad, particularmente respecto de la igualdad de oportunidades laborales y la inclusión de personas con discapacidad. Desde el ámbito socio-jurídico, proporciona evidencia empírica sobre el nivel de cumplimiento de las obligaciones legales orientadas a promover el empleo inclusivo. Siendo el principal aporte de la investigación el desarrollo de un proyecto de ley que modifica la Ley N.° 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad y potencia la Ley N.° 30150 (2014), Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), para garantizar su aplicación en forma efectiva.

Respecto de las limitaciones del estudio, la investigación se circunscribe al análisis de expedientes de fiscalización laboral tramitados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL durante el periodo 2023-2024, relacionados con la

verificación del cumplimiento de las cuotas de empleo de personas con discapacidad. Siendo una de las principales limitaciones el acceso a información administrativa especializada y a documentación institucional vinculada a las políticas públicas implementadas por las entidades competentes en materia de inclusión laboral.

En cuanto a los alcances de la investigación, estos comprenden el análisis doctrinal del principio de igualdad de oportunidades, el estudio del marco constitucional, convencional y legal que ampara la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista, así como la evaluación empírica de la actuación estatal a través de los procedimientos de fiscalización laboral desarrollados por SUNAFIL. De este modo, se integran los enfoques normativo y empírico con el propósito de determinar el nivel de aplicación efectiva de los derechos reconocidos a este grupo poblacional.

Por último, la investigación ha sido estructurada en tres capítulos, en el primero se desarrolla el marco teórico relacionado con el principio de igualdad de oportunidades, la discapacidad, el trastorno del espectro autista y la inclusión laboral. En el segundo se expone el diseño metodológico utilizado para la recolección y análisis de datos. Finalmente, en el tercer capítulo se presenta la exposición, análisis y discusión de los resultados obtenidos, permitiendo contrastar la hipótesis formulada con los hallazgos empíricos recabados. En términos generales, la presente investigación busca contribuir a la comprensión de los desafíos que enfrenta la inclusión laboral de las personas con TEA en el Perú.

HIPÓTESIS

DADO QUE:

La Ley 30150 (2014), Ley de protección de las personas con trastorno del espectro autista, a través de los literales f y g, del artículo 3°, contempla impulsar la capacitación para el empleo además de la inserción laboral para este grupo de personas;

ES PROBABLE QUE:

Si no se hubieran generado espacios de desarrollo tanto de capacitación, así como de puestos laborales a partir del ente rector tal como es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplicable para el sector público, así como el privado; entonces, se podría vulnerar lo estipulado en la propia Ley, así como en la Constitución Política del Perú, respecto de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral lo cual hasta podría trascender a un aspecto discriminatorio.

OBJETIVOS

General

Evaluar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Arequipa, 2023 - 2024.

Específicos

- Identificar el enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- Determinar el marco legal que ampara la inserción laboral para personas con trastorno del espectro autista.
- Verificar si se materializa en el sector público y privado la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

I. Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista

1. Discapacidad

Franciskovic y Varsi (2024) consideran que la discapacidad es aquella condición que posee una persona en donde se evidencian determinadas deficiencias, limitaciones o restricciones en su participación dentro de la vida en sociedad. Generalmente estas son ausencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que son de carácter permanente, lo que impide que la persona pueda ejercer sus derechos eficazmente e incluirse dentro de la sociedad en igualdad de condiciones con otras personas sin ningún tipo de discapacidad. Se puede considerar como una barrera tanto dentro del entorno como una actitudinal afectando así su participación e inclusión dentro de la sociedad. De acuerdo al grado y nivel de dependencia que presente, en muchas ocasiones es necesario que se requiera de la ayuda de otra persona, un animal o algún tipo de aparato tecnológico para que así se pueda llegar a una interacción social y se desarrolle con normalidad.

Por su parte, Villarroel (2024) destaca que la discapacidad no es una enfermedad, esta es parte de la condición humana, por lo que casi todas las personas lo experimentan en algún episodio de su vida ya sea de forma temporal o permanente. La discapacidad es aquel conjunto de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que presenta una persona a largo plazo, lo que no le permite que interactúe con el entorno, por lo que se encontrará siempre con una serie de barreras que le impiden su participación plena y efectiva de la sociedad y que se desenvuelva en igualdad de condiciones que otra persona. En este sentido, la discapacidad es el conjunto de deficiencias y barreras que presenta una persona dentro de su entorno que no le permite desarrollar sus actividades de forma independiente, restringiendo así su participación dentro de la sociedad.

1.1. Tipos de discapacidad

1.1.1. Discapacidad física

Hernández et al. (2021) define a la discapacidad física como una serie de deficiencias que afectan a un individuo en su función corporal, lo cual le limita su actividad física y se le restringe la participación en ciertas situaciones correspondientes en donde se necesite la ejecución de acciones. Por tanto, la discapacidad física es la disminución o ausencia de ciertas funciones motoras de

una persona, lo cual repercute negativamente en su desenvolvimiento o forma de llevar a cabo ciertas actividades dentro de la sociedad, provocando así severas limitaciones y barreras. Las personas que sufren este tipo de discapacidad encuentran dificultad en la realización de ciertos movimientos del cuerpo o en la manipulación de objetos.

Por su parte, Valle et al. (2022) consideran a la discapacidad física como una condición que provoca la disminución o imposibilita el movimiento de una o varias partes del cuerpo, siendo trastornos en el tono muscular, disminución o dificultad de coordinación o los trastornos de equilibrio. Es un trastorno que le impide a una persona moverse bien de forma permanente o irreversible afectando así su funcionalidad en su sistema motriz.

1.1.2. Discapacidad psíquica o mental

Marshall (2020) manifiesta que la discapacidad mental es aquella consecuencia de limitaciones psíquicas ya sean adquiridas o congénitas, que pueden ser de carácter permanente y con independencia a la causa que las hubiera ocasionado. Esta se encuentra estrechamente relacionada con el comportamiento del individuo, se dice que aquella persona que sufre de discapacidad mental presenta trastornos en el comportamiento adaptativo.

1.1.3. Discapacidad intelectual

Solis (2022) considera a la discapacidad intelectual como aquella que presenta limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa. Generalmente, este tipo de discapacidad se origina antes de los 18 años, esto debido a que la discapacidad no se origina como un factor propio de la persona, sino como la manifestación de la interacción entre una persona y su entorno; por lo que, la discapacidad intelectual es percibida como aquel estado de funcionamiento de una persona que cambia en función de aquellos apoyos que recibe. A las personas que sufren este tipo de discapacidad les cuesta aprender habilidades sociales e intelectuales para poder desenvolverse en distintas situaciones de su entorno.

Por su parte, Torres et al. (2021) mencionan que entre las causas que ocasionan la discapacidad intelectual están las infecciones presentes en el nacimiento, las

anomalías cromosómicas, las ambientales metabólicas, nutricionales o tóxicas. La DI no es un trastorno médico específico, a diferencia de enfermedades físicas y tampoco es un trastorno de la salud mental; pues bien, las personas afectadas con esta discapacidad poseen un funcionamiento intelectual significativamente bajo lo que limita su capacidad para afrontar ciertas situaciones o actividades de la vida diaria, lo que es considerado como las habilidades adaptativas, por lo que necesitan de ayuda permanente. Estas mencionadas habilidades adaptativas pueden ser distinguidas en distintas áreas como la conceptual, la cual hace referencia a la competencia en cuanto a la memoria, la lectura, la escritura y las matemáticas; un área social en donde se aprecian las habilidades interpersonales, la comunicación y juicio social, la conciencia de los pensamientos y el sentimiento de los demás; y, el área práctica en donde se realizan actividades como el cuidado personal, la organización de tareas, la administración del dinero, la salud y la seguridad.

Echavarría y Tirapu (2021) consideran a la discapacidad intelectual como un trastorno del neurodesarrollo que limita el nivel intelectual y la conducta adaptativa de una persona, por lo que aquellas personas que la poseen sufren de muchas desventajas frente a otros que poseen un desarrollo normal. La etiología de la discapacidad intelectual, considera dos causas principales y básicas, las cuales son: los defectos o alteraciones en el sistema nervioso y las condiciones desfavorables del medio social en el que se desenvuelve una persona, tanto en la etapa prenatal, perinatal y postnatal. En el caso de las causas prenatales de la discapacidad intelectual se relaciona con defectos genéticos relacionados con anomalías estructurales de ciertos genes; además con los defectos en el desarrollo del sistema nervioso central o con problemas gestacionales como malnutrición, privación emocional o la ingesta de sustancias psicoactivas.

2. Neurodiversidad

Extremera et al. (2022) mencionan que la teoría de neurodiversidad se enfoca en que todos los individuos poseen un sistema nervioso que es único respecto del resto de individuos, que, aunque compartan similitudes en cuanto a la estructura, su funcionalidad es distinta. En otras palabras, todas las personas son distintas entre ellas, por lo que reaccionan y perciben la realidad de forma diferente. Por tanto, el término de neurodiversidad debería de ser planteado como

alternativa al concepto de discapacidad. Esto en razón a que las personas con discapacidad perciben de distinta forma su entorno debido a que sufren de ciertas limitaciones físicas, mentales o intelectuales, lo que no les permite desenvolverse igual que a una persona que no la posee.

Por su parte, Amador et al. (2021) señalan que la neurodiversidad es aquel término general que se encuentra ligado con el autismo y con distintas afecciones tradicionalmente patologizadas y asociadas con el déficit como es la dispraxia, dislexia, trastorno de déficit de atención e hiperactividad, discalculia, espectro autista y el síndrome de Tourette. La neurodiversidad surge para darle una nueva visión a aquellas personas que las poseen sean identificadas por sus fortalezas y distintas capacidades.

Cruz y Sandín (2024) manifiestan que la neurodiversidad dentro del campo de la salud mental es considerada como un factor clave para la diversidad humana y la inclusión social. Trasciende de la concepción tradicional de la diversidad humana que supone reconocer y celebrar las distintas variaciones del funcionamiento neurológico y cognitivo de todas las personas; es decir, la neurodiversidad se interpreta como aquellas variaciones biológicas y no patológicas, de tal forma se reconoce que ciertos diagnósticos como el TEA o el TDAH son variaciones naturales del funcionamiento humano, situándolos así en un contexto social, cultural y político.

3. Trastorno del Espectro Autista

3.1. Historia

Jaramillo et al. (2022) mencionan que dentro de la literatura se puede identificar distintos relatos míticos o reales que se encuentran referidos a personas con síntomas compatibles con lo que ahora se denomina como TEA, aunque en su momento no hayan sido clínicamente identificadas. Otro hito importante dentro de la historia del TEA, es el aporte del psiquiatra suizo Eugen Bleuler el cual utilizó por primera vez la palabra autismo dentro de una de sus monografías tituladas “Dementia praecox oder Gruppe der Schizophrenien” en el año 1911, lo que hacía referencia a describir síntomas de los pacientes con esquizofrenia relacionándolos con características de replegarse en sí mismos, este concepto pretendía sustituir la demencia precoz.

Por otro lado, uno de los hitos que impulsó a la clasificación de los trastornos mentales fue la Lista Internacional de Causas de Defunción en 1893, listado que constituyó como un manual de Clasificación Internacional de Enfermedades auspiciado por la

Organización Mundial de la Salud. Sin embargo, no es hasta fines de los años cuarenta donde se incorpora un apartado con referencia a la taxonomía de los trastornos mentales en donde se insertaron los términos de idiocia, imbecilidad e idiotez.

En el Manual Diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales (DSM) en sus distintas versiones hace referencia al Trastorno del Espectro Autista, en el DSM I del año 1952 se hace referencia a este trastorno dentro del capítulo de Trastornos Psicóticos, en el DSM II del año 1968 dentro del capítulo de psicosis no atribuidas a condiciones físicas; el DSM III de 1980 hace referencia en su capítulo de Trastorno profundo del desarrollo; dentro del DSM III-R de 1987 se encuentra el autismo en el capítulo de Trastornos Generalizados del Desarrollo; y, en el DSM IV Y IV-R, de 1994 y 2000, respectivamente, se encuentra del capítulo de Trastornos de inicio en la infancia, niñez y adolescencia como trastornos generalizados del desarrollo.

A partir del 2013, en la quinta versión del DSM se introducen cambios significativos referentes a la comprensión real y adecuada de autismo como que el TEA pasa a pertenecer a una nueva meta estructura referente a los Trastornos del Neurodesarrollo, aquellos pacientes diagnosticados según el DSM-IV con trastornos generalizados del desarrollo como es el autismo, asperger y TGD son incluidos dentro de un cuadro diagnóstico del TEA, se excluye el Síndrome de Rett por ser una enfermedad genética y se propone 3 posibles niveles respecto de aquellas personas que sufren de TEA.

Herrera (2021) considera que las primeras referencias a pacientes con trastorno del espectro autista provienen del siglo XVI donde un monje alemán reporta que un muchacho de 12 años presentaba características autísticas; así, en el siglo XVII dentro del libro Las Florecillas de San Francisco se describe a un fraile con características de pacientes de trastorno del espectro autista como son la incapacidad de entender las claves sociales y el lenguaje pragmático así como las dificultades para entender la intencionalidad en el comportamiento de sus pares y el no entender el lenguaje no verbal.

3.2. Conceptualizaciones

En cuanto a las conceptualizaciones que se le otorga al trastorno del espectro autista; Magalhaes et al. (2021) consideran al TEA como un síndrome de origen multicausal puesto que involucra una serie de factores neurológicos, genéticos y sociales. Se estima que el 1% de la población es diagnosticada con este trastorno, el cual consiste en una

serie de condiciones que se caracterizan por comprometer factores de comunicación, lenguaje y comportamiento social. Es identificado como un trastorno en el desarrollo de una persona, este se basa en evaluaciones del comportamiento del individuo como es el déficit en la comunicación, interacción, sensibilidad sensorial, coordinación motora, niveles de atención y las dificultades en relación al esfuerzo de realizar una actividad. Su diagnóstico suele ser en la infancia que es el momento en donde se pueden percibir con mayor claridad las manifestaciones del síndrome.

Por su parte, Schonhaut et al. (2023) mencionan que en los primeros 5 años de vida son críticos para la fundación del desarrollo la autonomía y la capacidad cognitiva de una persona, siendo que a nivel global el TEA ha ganado relevancia pues prevalece un 0,4%. El TEA es una condición del neurodesarrollo que se encuentra manifestado dentro de las alteraciones de la comunicación e interacción social que resultan como un deterioro significativo de las áreas de funcionamiento personal, familiar, educativo, social y ocupacional. Los primeros síntomas se manifiestan de forma graduada temprana edad siendo heterogéneos y sutiles por lo que pasan desapercibidos hasta que se hacen evidentes cuando el ambiente demanda que la persona exceda sus capacidades.

Para Ríos et al. (2021) el trastorno del espectro autista es un trastorno de desarrollo neurológico permanente y el cual lleva ciertas características tanto motoras como psicológicas que el propio individuo posee. Se enfatiza en los déficits orientados en la comunicación, interacción social y en aquellos patrones de comportamiento restringidos como repetitivos. De igual forma, López et al. (2020) mencionan que el autismo históricamente ha sido considerado como una enfermedad, trastorno o discapacidad, postura que a partir de los años 80 ha sido contestada por la propia comunidad de personas autistas quienes alegan que el autismo es una forma natural de diversidad humana en el sentido que no existen cerebros o mentes normales sino que cada mente humana tiene un funcionamiento neurocognitivo determinado, por lo que el autismo debe ser considerado como normal con una variante neurológica diversa. De esta forma, el autismo debe ser considerado como un espectro de condiciones multi diversas que interfieren en los procesos de tipo comunicativo y relacional.

3.3. Diagnóstico

Velarde et al. (2021) consideran que el trastorno del espectro autista es una condición que debe tener un diagnóstico temprano, lo cual resulta difícil debido a los costos

económicos, tiempo de espera y el limitado número de profesionales que son especialistas. El diagnóstico temprano del TEA permite que se inicie un tratamiento intensivo en cuanto se sepa del diagnóstico para así lograr un efecto positivo en el neurodesarrollo del niño. Realizar el diagnóstico de este trastorno se considera complejo en el sentido que se manifiestan los síntomas a los largo de las etapas de la vida, por lo que no existe un biomarcador específico que determine el trastorno. Los criterios para diagnosticar clínicamente el TEA se encuentran dentro del Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales 5ta edición o DSM-5 y en la Clasificación Internacional de Enfermedades 10ma edición o CIE-10, estos criterios se encuentran organizados en dos dimensiones centrales como es el déficit en la comunicación e interacción social y los patrones de comportamientos restringidos, repetitivos y estereotipados. Además, se establecen tres niveles de gravedad en los déficit de las dos dimensiones en donde se organizan los criterios determinando el nivel de apoyo que necesita una persona, con el propósito de intervenir.

Shirian y Dera (2015) resalta que los síntomas principales del trastorno del espectro autista se encuentran estrechamente relacionados con la combinación de una capacidad reducida para la interacción socio comunicativa recíproca y un repertorio restringido, estereotipado y repetitivo de intereses y actividades. Generalmente, los síntomas autistas aparecen en una edad temprana de la vida del niño entre los primeros tres años de edad, entre los síntomas se destaca el problema con el contacto visual, falta de respuesta al nombre, defecto a la atención conjunta, escasas habilidades dentro de los juegos de simulación e imitación y problemas con la comunicación no verbal. Sin embargo, los síntomas no siempre se manifiestan de la misma forma, por lo que son muy variables y dependen de la gravedad de la persona que lo posee, en muchas ocasiones se asocia con malos resultados clínicos.

3.4. Factores de riesgo

Alcalá y Ochoa (2022) consideran que el TEA se encuentra influenciado con la variedad de factores ambientales, genéticos e inmunológicos que actúan en un momento determinado dentro del proceso de desarrollo de la persona. Estudios epidemiológicos han identificado fármacos, toxinas, metabolitos y nutrientes que aumentan el riesgo de este tipo de alteración, especialmente dentro del periodo prenatal. Por su parte, Vásquez y Del Sol (2021) mencionan que la heterogeneidad genética del TEA ha sido una

dificultad para la identificación de genes específicos asociados con el trastorno. Los genes asociados con el trastorno del espectro autista se pueden dividir en tres categorías y son aquellos que participan en la estructura y actividad de la sinapsis, aquellos que participan en la síntesis de proteínas y los implicados en la regulación de la expresión génica. Después del nacimiento y durante la primera etapa de infancia de un individuo con TEA produce anticuerpos que se encuentran correlacionados con comportamientos alterados y el desarrollo deficiente del sistema nervioso.

3.5. Patogenia

Alcalá y Ochoa (2022) mencionan que al existir distintos orígenes y variaciones en cuanto a la expresión de este trastorno no se pueda hablar de la existencia de un mismo mecanismo patogénico aceptable. Es menester destacar que ninguna de las teorías es invalidada por otra, por lo que no tienen una graduación respecto de su importancia. En este sentido, se puede utilizar la mayor información disponible que se ha ofrecido de forma individual para que se pueda observar de forma conjunta cuando se requiera evaluar los aspectos del TEA. Una de las causas neurobiológicas del autismo se encuentra en la presencia de alteraciones en la conectividad del nivel funcional y estructural. Desde un punto de vista histopatológico dentro de la corteza cerebral del paciente se encuentran distintas disrupciones radiales y tangenciales dentro de la organización de las neuronas y de la glía.

3.6. Características cualitativas del TEA

3.6.1. Trastorno de la interacción social

Lorenzo et al. (2023) mencionan que las personas con autismo pueden presentar dificultades al momento de interactuar con los demás, por lo que es muy probable que no tengan amigos con facilidad e incluso el interactuar con personas de su entorno familiar puede ser imposible, lo cual desemboca conflictos sociales. El autismo interfiere dentro de las relaciones interpersonales, por lo que generalmente aquellas familias de niños con autismo enfrentan una serie de desafíos que comienzan a temprana edad y dura toda la vida, por lo que estos problemas pueden interferir dentro de las relaciones profesionales, matrimoniales e incluso financieras. Al igual que en los TEA, dentro del trastorno de la interacción social se pueden presentar ciertas anomalías en la comunicación

social recíproca las cuales se caracterizan por el déficit en el uso de comunicación para propósitos sociales, deterioro en la capacidad para cambiar la comunicación que se pueda adaptar a un contexto, dificultad para seguir las normas de conversación y para comprender los significados no literales o ambiguos del lenguaje metafórico. Por estas razones es que se hace difícil la interacción con las personas y el poder socializar con ellas.

3.6.2. Trastorno de la comunicación

En cuanto al trastorno de la comunicación, Camargo y Cortés (2020) mencionan que el reconocimiento de la intención de un mensaje enviado por parte de un destinatario no es considerado un objetivo para aquellas personas con TEA grado 1, esto debido a que se comunican especialmente para poder satisfacer sus necesidades emocionales y físicas. Por otro lado, en cuanto a las implicaturas conversacionales generalizadas, se puede identificar dos tipos de línea; por un lado, la línea de los investigadores que muestran problemas pragmáticos de las personas con TEA que no se manifiestan dentro de todo el componente pragmático; y, por otro, aquellos en donde se demuestra que los niños con TEA manifiestan ciertas limitaciones en la comprensión de las IGC de forma amplia,

3.6.3. Trastorno de la flexibilidad

Camargo y Cortés (2020) mencionan que la comunicación no verbal tiene un rol muy importante dentro de la comunicación eficaz, debido a que simples gestos o miradas bastan para interpretar distintos contextos como el cambio de turno de la palabra, el cambio de tema, comprender la intención de una frase o poner fin a la comunicación. En el caso de las personas con TEA, los elementos no verbales de la comunicación pueden mostrarse significativamente alterados, esto debido a que se evidencia un déficit en la modulación de los turnos a través del contacto ocular, la expresión flexible y coordinada de los gestos. Según los datos clínicos a nivel mundial se ha revelado que los afectados presentan evidentes problemas a la hora de interpretar los gestos faciales de los demás, así como vincular estas expresiones con el tono de voz.

3.7. Características actuales del diagnóstico en el DSM-V

En cuanto a las características actuales que presenta el TEA según el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales V, menciona que existen deficiencias persistentes en la comunicación e interacción social en distintos aspectos; además, las personas que poseen este trastorno presentan patrones restrictivos y repetitivos de comportamientos, intereses o actividades ya sea en el movimiento, utilización de objetos o el hablar estereotipada o repetitivamente, insistencia en la monotonía y excesivo cumplimiento de rutinas, así como los intereses deben ser restringidos y fijo; por otro lado, los síntomas del TEA deben encontrarse presentes en las primeras etapas del desarrollo, causando un deterioro clínicamente significativo dentro del ámbito social, laboral e incluso dentro del funcionamiento habitual; y por último, se relaciona a la discapacidad intelectual con el trastorno del espectro autista debido a que con frecuencia suelen coincidir.

3.8. Niveles del TEA

Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, el TEA se divide en tres grados de gravedad y se encuentra clasificado en dos factores que son la comunicación social y los comportamientos restringidos y repetitivos. En primer lugar, el Grado 1 se menciona que el paciente necesita ayuda, dentro del factor de comunicación social se menciona que existe una dificultad para iniciar las interacciones sociales y los ejemplos claros de respuestas atípicas o insatisfactorias a la apertura social de nuevas personas, en cuanto a los comportamientos se destaca la inflexibilidad de estos causa una interferencia significativa con el funcionamiento de uno o varios contextos por lo que no puede alternar actividades y se evidencia un problema de organización y planificación, dificultando así la autonomía de la persona. Por otro lado, dentro del Grado 2 se destaca que el paciente necesita ayuda notable debido a que dentro de la comunicación social existen deficiencias muy notables tanto verbales como no verbales, por lo que se limita la interacción social u se evidencian respuestas anormales o reducidas a la apertura social, además se evidencia la inflexibilidad del comportamiento y una evidente respuesta de dificultad al cambio de comportamientos restringidos y repetitivos, lo que puede provocar ansiedad. Finalmente, el Grado 3 indica que el paciente necesita de ayuda muy notable, dentro de este se evidencia que existen graves deficiencias en las aptitudes de comunicación social, verbal y no verbal por lo que se

provoca un grave funcionamiento de las interacciones sociales, existe una inflexibilidad del comportamiento lo que provoca una extrema dificultades para hacer frente a cambios provocando así una ansiedad intensa.

4. Empleo

Cabello (2024) menciona que, dentro del ámbito del empleo, la accesibilidad y las relaciones laborales que en muchas ocasiones se da por alto el acceso al trabajo, el aprendizaje de la tarea y la dificultad que supone para las personas con TEA ciertos tipos de trabajo. Como se ha podido observar a través de informantes, series o películas, este tema suele verse desde un punto positivo en donde no se transmite aquellas dificultades y aspectos negativos que sufren dichas personas como es el rechazo o el prejuicio de la sociedad, lo que no permite que se encuentre trabajo o que los contratos sean precarios desde la parte interna. Una percepción general de aquellas personas con TEA respecto del empleo se destaca que existe la necesidad de explicar su situación a sus empleadores, debido a esto es que necesitan ayuda para ser aceptados dentro del trabajo, por lo que generalmente suelen ser recomendados, se evidencia que las personas con autismo deben de justificar y sobresalir en su CV puesto que no tienen habilidades sociales.

4.1. Empleo con apoyo

López (2023) señala que el empleo con apoyo hace referencia a aquella metodología que aplican las empresas al momento de contratar personas con diversidad funcional, por lo que les proveen de los apoyos necesarios dentro y fuera de su centro de trabajo, de tal forma se brindan condiciones de trabajo óptimas para el trabajador. Este es un sistema de soporte individualizado con un entrenamiento dentro del entorno laboral, promoviendo así la igualdad de oportunidades dentro de la sociedad y el empoderamiento de aquellas personas participantes. En cuanto a las principales funciones del facilitador laboral se encuentra que debe de apoyar a las personas con discapacidad, elaborar planes de tarea a partir de la observación de comportamiento de las personas y sus puestos de trabajo, velar por los derechos de la persona con discapacidad y en particular sus derechos laborales, brinda un asesoramiento y acompañamiento a la persona en situaciones reales del trabajo, evalúa los sitios de trabajo y relaciona perfiles; y, realiza un seguimiento con la empresa para poder apoyar la retención de la persona trabajadora con discapacidad para poder asegurar su permanencia una vez que haya sido contratada.

Peña et al. (2022) mencionan que por lo menos se identifican cinco características que debe de poseer el empleo de apoyo que las empresas deberán de cumplir para poder garantizar condiciones laborales las cuales son: la singularidad, enfocada en que cada persona es única y por tanto posee sus propios intereses, elecciones e historias; el respeto, de las tareas exigidas depende de la edad y posibilidades de cada persona; la autonomía, busca que la propia persona elabore su plan de vida en base a sus objetivos y posibilidades de expresar sus gustos; el empoderamiento da la posibilidad que la persona pueda tomar sus propias decisiones y ella bajo qué modo pueda participar en la sociedad; y, la accesibilidad promueve que las instalaciones y la información sean accesibles a cualquier persona.

4.2. Falta de adaptación en el empleo con apoyo a las personas con TEA

Borgonovi et al. (2024) destacan que, desde un inicio en el proceso de búsqueda de empleo, las personas con TEA se encuentran con barreras con relación a las entrevistas o procesos de selección, puesto que suelen haber cuestionarios o preguntas estandarizadas diseñadas para individuos neurotípicos, lo que podría provocar una afectación a la evaluación de la capacidad cognitiva de la propia persona y a la percepción del evaluador. Una vez que ingresan al mercado, los trabajadores con TEA enfrentan dificultades en distintas áreas en donde se incluyen aquellos problemas relacionados con relaciones interpersonales, obstáculos en cuanto al desempeño de tareas e insuficientes estructuras organizacionales para su condición, en cuanto a sus mayores desafíos se evidencian las exposiciones en el ambiente de trabajo como reuniones, fiestas, discusiones grupales entre otros que impliquen la interacción social, en donde tiene que ocultar sus particularidades y a través de la observación social y mímica, necesitaba actuar de forma similar a sus pares.

Por otro lado, en cuanto a la ejecución de las tareas, existen medidas como es la adecuación de las orientaciones dadas por los empleadores, jefes o compañeros, la adecuación al entorno físico, la simplificación de tareas, la coherencia rutinaria y la flexibilidad de los requisitos son indispensables para el compromiso y la productividad de un empleado con TEA.

5. Inserción laboral

Paz y Silva (2021) señalan que la inserción laboral de personas en situación de discapacidad es considerada como un tema reciente de interés dentro de Latinoamérica, en donde es considerado como un derecho inherente a la población. Aunque este grupo de personas tiene considerables obstáculos para desenvolverse dentro del ámbito laboral, a nivel mundial posee aún bajos recursos sanitarios, académicos y menos participación económica dentro de la sociedad. Ante esto se han creado distintos programas laborales que se encuentran dirigidos a jóvenes en situación de discapacidad lo cual permite que aumenten sus posibilidades en la inserción al mundo del trabajo.

La inserción de personas en situación de discapacidad posibilita a todas las empresas privadas y organismos estatales a desarrollar de forma distinta sus actividades y valorar las capacidades administrativas de aquellos trabajadores en tal condición.

Por su parte, Artigas et al. (2023) consideran que la inserción laboral implica ciertas acciones que se llevan a cabo con el fin de integrar, acompañar e incorporar dentro del mercado laboral a aquellas personas que poseen dificultades en el acceso normativo al empleo. El objetivo principal de estas medidas constituye que las personas ya sea por su situación se encuentran en riesgo de exclusión social puedan conseguir un puesto de trabajo en base a todos sus conocimientos, necesidades y habilidades.

Desde el comienzo de la época moderna, la inserción laboral de jóvenes es un elemento clave para la vida adulta debido a que generan sus propios ingresos y así eliminan la dependencia económica con sus padres estableciendo su propio hogar. El proceso de inserción laboral comienza desde el momento en el que una persona decide buscar empleo, a través de la cual la persona conseguirá un trabajo y se integrará dentro del mundo laboral.

5.1. Factores que dificultan la estabilidad laboral de las personas con TEA

Leopoldino et al. (2021) señalan que las personas con autismo aunque estén preparadas para desenvolver actividades para un trabajo profesional, no han sabido encontrar un acceso adecuado de trabajo, por lo que se evidencia las tasas bajas de empleo para aquellas personas con autismo que poseen habilidades y formación compatible con el mercado. Esto debido a los prejuicios que impiden su contratación, se les otorga menos horas de trabajo, salario más reducido, falta de apoyo en el trabajo, lo cual provoca un

mercado laboral restringido para aquellas personas con autismo en un principio conseguirlo y después en mantenerlo.

Borgonovi et al. (2024) destacan que las insuficiencias dentro de la parte organizativa de una empresa van desde la falta de estructuras físicas adecuadas y aspectos burocráticos difíciles. A la gran falta de conocimiento, los trabajadores con TEA son colocados en puestos de trabajo inadecuados por su condición, esto perjudica de forma significativa el mantenimiento del trabajo y la posibilidad de desarrollarse dentro del ámbito profesional. Se considera que el ser diagnosticado con autismo significa un límite en la igualdad de oportunidades laborales, debido a que los empleadores tienden a indicar nuevos puestos de trabajo en lugar de brindar la ayuda y apoyos adecuado para la igualdad.

5.2. Papel de las empresas en la inclusión laboral de personas con TEA

5.2.1. Ajustes y adaptaciones al puesto de trabajo

Según la Guía de Recursos Metodológicos para promover el empleo de personas con Trastornos del Espectro Autista desde los servicios del empleo menciona ciertos ajustes y adaptaciones que deben de realizar los empleadores a los puestos de trabajos, estos consisten en: las aplicaciones para la gestión del tiempo y organización de tareas con el fin de priorizar recordatorios, alarmas o calendarios; adaptación de los accesorios, específicamente dentro de los cubículos de la oficina para mejorar la privacidad y así reducir la exposición a situaciones ruidosas; organizadores electrónicos que permitan almacenar información importante con nombres, números, direcciones, fechas, entre otros; listas de control para enfocarse en tareas dentro de un horario programado; el uso de técnicas de aprendizaje para poder modificar comportamientos no adecuados; un horario de descanso modificado en relación al estándar; un entrenador laboral que brinde capacitación puntual en un lugar del trabajo con el fin que la persona cumpla con sus obligaciones y se adapte al entorno laboral para que pueda permanecer como trabajador; y, se de tutoría dentro del lugar de trabajo.

5.2.2. Ventajas de la inclusión laboral de personas con TEA en las empresas

Leopoldino et al. (2021) resaltan que la forma de actuar de las personas autistas puede ser positiva dentro del ambiente laboral, debido a que se es más amigable

con la rutina, se tienen un menor índice de retrasos durante las pausas laborales, excelente memoria para los detalles, prefieren ambientes visualmente organizados, completan tareas con disfrute, piensan diferente y presentan ciertas habilidades y conocimientos profundos en las áreas específicas. Estas conductas y actitudes positivas no son idénticas en todas las personas que poseen TEA, pero sin duda contribuyen significativamente dentro del entorno laboral.

Por su parte, La Guía de Recursos Metodológicos para promover el empleo de personas con Trastornos del Espectro Autista desde los servicios de empleo señala ciertas ventajas de la inclusión de personas con TEA dentro del mundo laboral, entre estas se encuentran: la honestidad, transparencia, autenticidad, nivel de compromiso, memoria a largo plazo, capacidad viso espacial, perfeccionismo, memoria de repetición extraordinaria, cálculo, retención de datos, recordatorio de detalles pequeños, competencias visuales, reconocimiento de patrones y la tenacidad de poder conseguir sus objetivos en temas que los motivan.

5.3. Tasa de empleo de personas con TEA en el sector público y privado

Según la Plataforma del Estado Peruano (2024) se tiene como resultado de las acciones de fiscalización realizadas por Conadis a través de su Dirección de Fiscalización y Sanciones, que en el año 2023, sólo 9 entidades públicas a nivel nacional han logrado cumplir con la cuota laboral del 5% de personas con discapacidad según lo establecido dentro de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley 29973 (2012), siendo únicamente 1106 personas con discapacidad que han sido contratadas dentro de las 143 entidades públicas que existen en tres niveles de gobierno; sin embargo, después de un análisis exhaustivo para alcanzar la cuota de empleo dentro de todas las entidades se debería contratar a un total de 3468 personas con discapacidad. Según la norma y lo establecido dentro de la Ley 29973 (2012) las entidades públicas se encuentran en la obligación de contratar a personas con discapacidad en un proporción inferior al 5% de la totalidad de su personal; y, en el caso de empresas privadas con más de 50 trabajadores es un 3%. Esto debido a que las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo digno, en igualdad de oportunidades que las demás personas.

5.4. Inserción laboral de personas con espectro autismo en el derecho comparado

5.4.1. Brasil

En Brasil, Lima et al. (2023) mencionan que la inserción laboral de personas con TEA se basa en la Ley 8.213/91 referente a la Ley de Cuotas la que prevé entre el 2 y 5% de vacantes para personas con discapacidad dentro de las empresas con más de 100 empleados. Asimismo, la Ley 12.764/12 o Ley Berenice Piana que se encuentra especificada para las personas con TEA en Brasil, garantiza el acceso y estímulo de estas personas dentro del ámbito laboral en donde se consideren sus peculiaridades. Además, la Ley 13.146/2015 más conocida como el Estatuto de Personas con Discapacidad o Ley Brasileña de Inclusión establece que las personas con discapacidad tienen derecho al acceso e inclusión dentro del mercado laboral, con libre elección y salarios iguales, además se garantiza que las entidades públicas ofrezcan servicios de cualificación profesional para que personas con discapacidad puedan acceder a terapias multidisciplinares.

Por su parte, Borgonovi et al. (2024) mencionan que en Brasil hasta el momento se ha realizado un estudio en donde se evidencia una tasa de 27.2 personas con TEA por cada 10,000 habitantes. Para el año 2013 el censo estimó que el total de personas que poseen una discapacidad ronda los 12.4 millones; y, de estos, el 0.8% posee una discapacidad intelectual, siendo el 0.5% diagnosticado desde su nacimiento.

En tal sentido, lo más resaltante del modelo brasileño es que la inclusión laboral no se limita a la contratación de personas con discapacidad sino que incorpora ciertas medidas que se encuentran destinadas a favorecer su permanencia y desarrollo dentro de las empresas, lo cual resulta bastante significativo para las personas con TEA, puesto que puede enfrentar aquellas dificultades que se encuentran vinculadas a la comunicación social, la adaptación de cambios repentinos o la comprensión de las distintas dinámicas laborales. Por tanto, desde la experiencia brasileña se evidencia la necesidad de implementar aquellas mediadas de acceso al empleo con la aplicación de mecanismos de apoyo que permitan garantizar una inclusión efectiva y sostenible. Ello permite que dentro de la realidad peruana, en relación a la promoción del empleo de personas con TEA no sólo se impongan normas que incentiven su contratación, sino que se

debe implementar ciertos programas de capacitación para los empleadores, medidas de adaptación y estrategias que permitan su integración dentro de los espacios laborales.

5.4.2. España

Garrido y Delgado (2023) mencionan que según los datos señalados por el I Plan de Acción de la Estrategia Española en Trastorno del Espectro Autista 2023-2027 que fue acordado dentro del Pleno del Consejo Nacional de la Discapacidad con fecha 5 de julio de 2023, consideran que se ha producido un crecimiento importante en los casos identificados en la categoría de trastorno de desarrollo, pasando de un total de las 31.703 personas en el año 2013 a un total de 127.612 en la actualidad. Como es evidente, las personas con TEA pertenecen a un colectivo que sufren de dificultades en la participación social y dentro del trabajo. Es así que según la Ley 3/2023 de febrero, se pone principal atención a aquellas personas con trastorno del espectro autista como un colectivo que posee especial dificultad en donde se procura el acceso del empleo ordinario y la creación de centros especiales de empleo y enclaves laborales para que estas personas puedan desenvolverse dentro del mercado de trabajo.

Se considera la principal fortaleza del modelo español es que radica en el reconocimiento de que las personas con TEA requieren de ciertos apoyos específicos con el fin de ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones. Por tanto, las políticas de empleo no sólo se centran en generar oportunidades laborales sino en brindar acompañamientos y generar entornos adecuados que favorezcan su desempeño profesional. Para el Perú, puede resultar de gran utilidad en relación a la implementación de programas especializados de intermediación laboral y orientación profesional para personas con TEA; además que se resalta la importancia de desarrollar espacios de trabajo en donde se consideren las características particulares de esta condición, lo cual favorece una inclusión que va más allá del acceso formal al empleo.

5.4.3. Uruguay

Según la Ley 19.691 (2018) que fue promulgada en octubre del 2018, se estableció en Uruguay una serie de beneficios para la inclusión laboral de

personas con discapacidad, esta normativa se encuentra orientada en la necesidad de brindar un apoyo laboral que va desde la estructura hasta la asignación de mentores que garanticen la adaptación y el desempeño de aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad. En cuanto al ámbito de aplicación, el artículo 1 de la mencionada ley, señala que los empleadores del sector privado que cuenten con 25 o más trabajadores permanentes, deberán de emplear a personas con discapacidad en cualquier nuevo ingreso de persona que se produzca.

En tal sentido, se destaca que esta normativa reconoce que la inclusión laboral no sólo culmina con la contratación del trabajador, sino que además se debe incorporar medidas orientadas a facilitar la adaptación dentro del entorno laboral, incluyendo adecuaciones en el lugar de trabajo y la posibilidad de contar con apoyos o mentores que acompañen el proceso de integración. Esto permite advertir que la inclusión laboral efectiva exige una implementación de mecanismos de acompañamiento que respondan a las necesidades concretas de los trabajadores, por lo que dentro del contexto peruano se puede evaluar dicha incorporación de mentoría laboral o sistemas de apoyo dentro de las empresas, especialmente dirigidas a personas con TEA para poder fortalecer su estabilidad laboral y favorecer su desarrollo personal.

II. Principio de igualdad de oportunidades

6. Derecho a la igualdad

Muñoz y Pangol (2021) mencionan que la igualdad es considerada como un valor superior dentro de nuestro ordenamiento jurídico el cual otorga cierta eficacia de los derechos, por lo que cualquier situación de desigualdad va en contra de lo que manda la legislación. Desde el punto de vista jurídico, se convierte en igualdad formal la cual constituye como un derecho que poseen todos los ciudadanos a tener un trato similar si se encuentran en la misma situación sin la necesidad de medir privilegios para unos, de esta forma se entiende que la igualdad permite que todas las personas obtengan las mismos oportunidades y privilegios dentro de la sociedad. Por su parte, Jaramillo y Villalva (2022) manifiesta que el derecho a la igualdad implica que todas las personas deberán ser tratadas de forma igual por parte del Estado, por lo que todo trato diferente o desigual se conoce como discriminación; sin embargo, dentro de la realidad se evidencia que existe una serie de desigualdades dentro del contexto social, lo cual obliga a que se adopten ciertas medidas orientadas a lograr que el derecho de igualdad no se agote desde su

reconocimiento formal sino que exista una igualdad de oportunidades para que las personas puedan ejercer sus derechos fundamentales como una igualdad material, de tal forma esto implica un trato desigual lo que no es considerado como discriminación sino como una diferenciación. Igualdad es un derecho humano por el que todas las personas deberán ser tratadas de la misma forma sin distinción a favoritismo, por lo que el estado debe tratar a todos sus ciudadanos en igualdad de forma, sin privilegios ni discriminaciones.

7. Igualdad laboral

En cuanto a la igualdad laboral, Salazar, Benavides, De La Guerra y Benavides (2022) Consideran que la igualdad comprende tanto lo formal como lo material, siendo que lo formal implique que el ordenamiento jurídico sea de igual trato para todos los ciudadanos y que lo material se enfoca en que las personas dentro de la práctica tengan igualdad de oportunidades sin ser discriminados; en este sentido las normas jurídicas al ser aplicadas todos los ciudadanos tengan oportunidades de acceso sin abrirle puertas a la discriminación. Se destaca que las personas con protección especial constitucional son los niños, adolescentes, mujeres en cualquier etapa de su vida, adultos mayores y los discapacitados, a quienes se les debe de brindar una continua protección y garantía de sus derechos por lo que el estado deberá de crear normas y adecuar el ordenamiento jurídico ante tal diversidad que define la sociedad. La igualdad laboral implica la idea de proporcionar a todas las personas igualdad de oportunidades laborales y un trato justo dentro del centro de trabajo sin importar cualquier tipo de condición ya sea el género, raza, etnia, orientación sexual, cualquier tipo de discapacidad u otra característica personal que posee una persona. En este sentido, las empresas y organizaciones son las principales encargadas de promover medidas para la equidad laboral en donde se aseguren que cualquier trabajador reciba las posibilidades de acceso adecuadas el desarrollo y progresión dentro de sus labores con el fin de eliminar cualquier tipo de barrera que se lo impida.

7.1. Principio de accesibilidad

Valle y Santiso (2020) mencionan que las personas con TEA sufren una alta tasa de desigualdades debido al desconocimiento de la sociedad. El derecho de accesibilidad es uno de los factores más importantes dentro de la inclusión en la sociedad para aquellas personas, puesto que se les permite acceder y participar en distintos contextos sociales de tal forma que convivan con el resto de ciudadanos, las personas con autismo a lo largo de su vida presentan ciertos problemas por lo que el derecho de accesibilidad se divide en tres tipos y son la accesibilidad universal física, sensorial y cognitiva. Especialmente

la accesibilidad cognitiva es relevante para aquellas personas con autismo puesto que les ayuda a comprender, utilizar, participar y disfrutar de todos los entornos laborales con independencia y comodidad.

7.2. Diversidad laboral

Neciosup et al. (2024) considera que actualmente las empresas que valoran la diversidad laboral suelen beneficiarse y ser más eficientes. Esto debido a su gestión adecuada de la diversidad que no solo fomenta la innovación, sino que promueve un sentido de pertenencia cuando se ofrecen oportunidades de crecimiento a ciertas personas como es el caso de las personas con autismo, las cuales a menudo son objeto de discriminación en el ámbito laboral. La diversidad laboral se encuentra orientada al cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa y se considera un factor fundamental para poder atraer y retener los talentos, maximizando así su productividad y competitividad dentro del mercado laboral; para lograr esto, es necesario generar un clima inclusivo dentro del centro de trabajo en donde se promueva el respeto y comprensión para reducir los conflictos relacionados con esta diversidad y se incentive a todos los trabajadores a una cultura de aceptación que fomenta el bienestar, generando así un ambiente más armonioso y productivo. Otro de los beneficios que origina la diversidad laboral es el aprendizaje interpersonal, en donde los colaboradores tendrán la oportunidad de poder interactuar con aquellas personas de diferentes orígenes, experiencias o capacidades, creando así una cultura de aprendizaje continuo desde diversas perspectivas.

7.3. Discriminación laboral

Fuentealba et al. (2022) Señalan que una de las diversas modalidades y la discriminación se reproduce principalmente dentro del ámbito laboral, y pueden ser: discriminación directa cuando se actúa sobre la base de una categoría sospechosa que es invocada explícitamente; indirecta, cuando esta se basa en motivos aparentemente neutros pero que afectan a un grupo determinado de miembros; por indiferenciación, este tipo de discriminación consiste en tratar indistintamente a personas que se encuentran en situaciones sustancialmente distintas; la discriminación interseccional ocurre cuando se junta una discriminación por dos o más motivos; y, la discriminación estructural implica que no es atribuible a un solo individuo en específico sino más bien a un sistema social y normas que discriminan a un colectivo.

La discriminación laboral es considerada como un fenómeno histórico y son pocas las medidas que se han concretado con el fin de combatir dichas prácticas. Entre los principales motivos de discriminación reportados son el color de piel, raza, nacionalidad y sexo. Es menester señalar que para disminuir y evitar la discriminación laboral es necesaria la implementación de normas, capacitar a todos los trabajadores y tomar aquellas medidas necesarias para erradicar todo tipo de acusación por discriminación y de tal forma se genere un ambiente de trato igualitario. Si bien la norma ser encuentra alineada a los principios de igualdad, libertad y no discriminación, es necesario recordar que todas las instituciones públicas y privadas se encuentran compuestas por seres humanos que guían sus acciones en base a la lógica cultural e su propia sociedad, por lo que repiten prácticas culturales en muchas ocasiones van en contra de los principios antes mencionados.

7.4. Inclusión laboral

Respecto a la inclusión laboral, Agredo y Estrada (2022) señalan que su concepto parte de la inserción total e incondicional de todas las personas dentro del ámbito laboral, en donde se les permite su propia realización personal y social; además, se permite la construcción de una autonomía económica que le permita al trabajador lograr una vida satisfactoria y plena en donde se le da una participación en sus actividades cotidianas que mejoren su calidad de vida.

En esta misma línea, el Estado funge como garante para el desarrollo social de las personas con discapacidad en donde las empresas y organizaciones deben de ampliar y evolucionar el concepto de trabajo dentro del marco de inserción laboral a través de la inclusión que tiene como base la igualdad, la equiparación de oportunidades y la participación plena personal. Es decir, que la participación de las personas con discapacidad se dé a través de la realización de actividades productivas enfocadas en sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades. Dichos servicios o actividades deben evidenciarse dentro de la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y las estrategias para la reducción de la pobreza.

Un aspecto prioritario dentro de los procesos económicos y productivos es la participación de las personas con discapacidades, debido a que su acción se encuentra orientada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades dentro del marco de inclusión laboral efectivo.

8. Principio de igualdad de oportunidades

Castañeda (2021) considera que la igualdad de oportunidades es un concepto importante que se encuentra presente dentro del mundo moderno. Este fue construido en base al derrumbe de aquellas barreras que limitan ciertos derechos. La igualdad de oportunidades abolió antiguos estamentos para que todas las personas pudieran acceder a un trabajo según su capacidad y con independencia de su nacimiento, por lo que se busca eliminar las desigualdades sociales a fin de participar dentro de la sociedad de forma libre. Esta se encuentra basada en un modelo de justicia en donde la distribución de oportunidades que brinda el Estado sea a partir de las minorías con la idea que si estos individuos no obtienen beneficios por parte del Estado se generarán desigualdades. Se encuentra basado en el principio que una sociedad es libre y justa en donde todos los ciudadanos tienen acceso a los mismos derechos, sin importar cualquier característica peculiar como la religión, sexo o procedencia geográfica, esto permite que las personas puedan desarrollar plenamente sus talentos conforme a sus aspiraciones y así gozar de igualdad respecto de sus condiciones de trabajo.

8.1. Marco normativo que fomenta la igualdad de oportunidades

8.1.1. Ley 30150 (2014)

Dentro de la presente norma se tiene como objeto la protección de personas con trastorno del espectro autista o TEA en donde se determinen las condiciones de su detección y diagnóstico, intervención temprana, protección de la salud, educación integral, capacitación profesional, inserción laboral. Asimismo, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según la Ley 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad, se ha elaborado un Plan Nacional para aquellas personas que tienen Trastorno del Espectro Autista en coordinación con otros ministerios como el de Salud, Educación, Desarrollo e Inclusión Social, Trabajo y Transportes. Especialmente se busca impulsar la capacitación para el empleo de las personas con TEA promoviendo así la igualdad de oportunidades y promover la inserción laboral.

8.1.2. Reglamento de la Ley 30150 (2014), Ley de Protección de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)

Según el Decreto Supremo N° 001-2015-MIMP (2015) que aprobó el Reglamento de la Ley 30150 (2014), en su artículo 19 menciona que el Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo, los Gobiernos Regionales y Locales se encuentran encargados de dirigir la capacitación laboral y así facilitar la inserción laboral dentro del ámbito privado de las personas con Trastorno del Espectro Autista. Asimismo, el artículo 20 menciona que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene el deber de promover la incorporación de la metodología del empleo en la gestión de los trabajadores dentro de los centros privados con el fin de promover la inserción laboral de las personas con TEA.

8.1.3. Plan TEA (2019-2021)

El Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista, tiene como objetivo la regulación que debe existir a nivel intersectorial e intergubernamental en donde se concretice acciones estratégicas bajo el enfoque de una gestión por resultado. Por lo que se basa en ciertos enfoques. En primer lugar, el enfoque de derechos humanos el cual establece una responsabilidad política, jurídica y ética del Estado en donde se hace cumplir condiciones que garanticen el respeto, protección y promoción del ejercicio de los derechos de las personas con TEA y así superar las prácticas de discriminación y desigualdad que les afecta. El enfoque de equidad promueve una política de igualdad de oportunidades que ayude a disminuir las brechas que existen entre las personas con trastorno del espectro autista con el resto de la población. Por otro lado, desde un enfoque intercultural se reconoce el derecho de la diversidad en donde las diferencias culturales fungen como pilares para la construcción de una sociedad equitativa en igualdad de oportunidades y derechos. Finalmente, el enfoque intergeneracional implica un abordaje integral y diferenciado de las personas con TEA, en donde se tome en consideración sus capacidades físicas y mentales en base a su edad y dependencia generacional.

8.1.4. Guía: La familia, actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad, con énfasis en la discapacidad intelectual y Trastornos del Espectro Autista-TEA

La Guía de la Familia como actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad,, con énfasis en la discapacidad intelectual y trastornos del espectro autista, se creó con el propósito de contar con un instrumento que brinda orientación a las familias de personas con este tipo de discapacidad,

especialmente aquellas con discapacidad intelectual y TEA, en donde se realizan actividades de sensibilización a la familia de tal forma que contribuye al proceso de inserción laboral de la persona. Tiene como finalidad principal la participación activa de las familias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo que las convierte en sujetos activos y facilitadores.

8.1.5. Guía de orientación: Capacidad laboral inclusiva a personas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista-TEA

En la Guía de orientación de la Capacidad laboral inclusiva a personas con discapacidad intelectual y TEA se proporcionan directrices metodológicas para la implementación de talleres prelaborales que ayuden a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y aquellas que tienen trastorno del Espectro Austista, a través de la utilización de un lenguaje claro, pictogramas con metodologías interactivas, representaciones gráficas y actividades lúdicas. Esta guía tiene como fin mejorar las oportunidades laborales que faciliten la integración laboral dentro del sector privado y así proporcionar un entendimiento de las habilidades, preferencias y necesidades de aquellas personas.

8.1.6. Guía de recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastorno del Espectro Autista-TEA desde los servicios de empleo

La Guía de recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastorno del Espectro Autista-TEA desde los servicios de empleo tiene como objetivo brindar recursos a los profesionales que se encuentran vinculados con los servicios que brindan los centros de empleo que promueven la inclusión laboral de personas con TEA, dentro de esta guía se enfoca en analizar las habilidades básicas y blandas de la persona en el empleo, la brecha de habilidades, los ajustes de razonabilidad, la concientización del autismo y la promoción del empleo.

8.2. Programas impulsores de inserción laboral en empresas públicas y privadas

Según la Plataforma del Estado Peruano, existen tres dinámicas de inserción laboral para las personas con discapacidad a través de programas dirigidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En primer lugar, el Programa Impulsa Perú, el cual promueve el desarrollo social de las personas con discapacidad para que se puedan

integrar dentro del sector productivo del país, a través de este se realizaron actividades de sensibilización entre empresas respecto de personas con discapacidad, se orientó y capacitó a estas para que puedan implementar un marco de inclusión laboral, por lo que se abordaron temas como las buenas prácticas. reclutamiento, selección y accesibilidad. Asimismo, a través del Informe de Evaluación de Implementación del Plan Operativo Institucional, el programa presentó un avance del 100% en donde se expuso la ejecución presupuestal realizada por la Oficina General de Administración hacia la Unidad Ejecutora del programa, de tal forma este es un programa fundamental para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad.

Por otro lado, el Programa Jóvenes Productivos, el cual fue lanzado con el objetivo de capacitar de manera técnica y productiva a aquellas personas que tengan discapacidad entre los 18 y 29 años, este se inició con el propósito de capacitar a 100 personas con discapacidad en cursos que tienen una alta demanda dentro del mercado laboral.

Finalmente, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad promueve el ejercicio de los derechos de los trabajadores con discapacidad a través de distintas campañas de orientación, información y difusión de los derechos de las personas, así como la coordinación con distintos organismos y el otorgamiento de servicios de asesoría legal, mediación y conciliación de forma gratuita.

8.3. Acceso equitativo a procesos de selección en el sector público y privado

8.3.1. Proceso de reclutamiento adaptado para personas con TEA

Según la Guía de Recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) desde los servicios de empleo, con el objetivo de disminuir las barreras de acceso al trabajo y aumentar así las oportunidades de empleo para personas con TEA es necesaria la realización de distintas actividades de forma paralela, complementaria y sostenida. En tal sentido, se inicia potenciando las habilidades para el empleo en las personas con TEA en donde se evidencia las habilidades blandas y básicas de estas personas que se encuentran buscando empleo, para esto se debe focalizar y registrarlas, se deben de conocer sus habilidades y se desarrollan las acciones de capacitación para su empleo. Por otro lado, se debe de promover la metodología de empleo con apoyo procurando la inserción de personas con TEA, esto a través de la

realización de eventos de capacitación tanto de funcionarios como servidores públicos que se encuentran vinculados a la promoción de empleo de los servicios, seguidamente se realizan acciones de capacitación dirigidas a empresas para enseñar la metodología de empleo con apoyo, finalmente se brinda un asesoramiento a las empresas a través de un acercamiento empresarial. Otra actividad es la orientación y asesoramiento a las empresas en materia de ajustes razonables en el empleo para personas con TEA, debido a que se considera como un instrumento eficaz para la inserción laboral y la gestión de la discapacidad en los recursos humanos de una empresa. Además, se observa la colocación de personas con TEA en puestos de trabajo donde se inicia con la realización de eventos de capacitación a funcionarios y servidores públicos respecto de la metodología de Empleo con Apoyo durante el desarrollo de las labores de la persona y así utilizar todas las fases de empleo con apoyo. Finalmente, como última actividad, se debe de realizar eventos de concientización sobre las capacidades y habilidades de las personas con TEA, las cuales resultan indispensables para que las personas cambien sus creencias y puntos de vista de tal forma influyan positivamente en las prácticas laborales que ayudan a la inclusión de personas con TEA.

8.3.2. Ajustes razonables

Guerrero (2022) menciona que la lucha contra las discriminaciones es un reto importante a nivel mundial, todos los países buscan adoptar medidas necesarias para poder eliminar cualquier tipo de discriminación, especialmente aquella que se da dentro del trabajo. Los ajustes razonables abarcan la formación previa al empleo como es la profesional, los procesos de selección como entrevistas, el desempeño laboral en donde la persona se adapta al puesto de trabajo, la formación laboral y utilización de productos de apoyo y la promoción profesional.

Los ajustes razonables que se dan dentro del centro del trabajo pueden ser a las condiciones laborales, en donde se realizan adaptaciones de estas siempre y cuando estas no alteren el desarrollo del trabajo del resto de los trabajadores; las condiciones en el entorno, en donde se incluye a la familia para que la empresa permita que intervengan con el fin de beneficiar al resto de miembros

propiciando así un ambiente de convivencia; además, se hace un ajuste a un plan de autoprotección, el cual tendrá que ser diseñado para todas las personas que forman parte de la empresa y no sólo para situaciones de emergencia sino aquellas de carácter previo; y, la formación e información, en donde se mejoren las medidas que garanticen el derecho al empleo de las personas con discapacidad así se tiene en cuenta las características específicas de la actividad de la empresa y las personas que la frecuentan como usuarios o trabajadores.

Por su parte, la Guía: Recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) desde los servicios de empleo, menciona que los ajustes razonables son aquellas modificaciones necesarias y adecuadas que son requerida en un caos en particular en donde sin poner una carga excesiva a otro se garantice a la persona con discapacidad a gozar su derecho de trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas con el propósito de facilitar su acceso al puesto de trabajo.

8.3.3. Fases del empleo con apoyo

La Guía de Recursos metodológicos para promover el empleo de personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) señala que son 5 las fases del empleo con apoyo que una persona con trastorno del espectro autista necesita pasar. En primer lugar, la fase de la búsqueda de empleo en donde se realiza un análisis del mercado laboral, el acercamiento a las distintas empresas, análisis del puesto de trabajo y el asesoramiento y atención de la propia empresa. Seguidamente, como segunda fase es la valoración de candidatos en donde se evidencia el diseño de plan individualizado, una evaluación inicial y la elaboración de un perfil personal para aquella persona. Luego, se pasa a la fase del análisis y valoración del puesto laboral en donde se realiza un análisis de las tareas, habilidades necesarias y condiciones o accesibilidad del establecimiento de trabajo. En cuanto a la fase entrenamiento y adaptación, se inicia con una orientación en la propia empresa, así como el aprendizaje de tareas y habilidades requeridas del puesto de trabajo. Finalmente, llega la etapa de seguimiento y valoración en donde se realiza una evaluación y mejora continua como el mantenimiento del apoyo a la persona.

8.4. Incidencia en la relación laboral de la diversidad inherente al espectro autista

Guerrero (2022) señala que la introducción de las personas con discapacidad dentro del mundo laboral se encuentra orientado en potenciar el empleo con apoyo; sin embargo, no se potencian acciones que faciliten el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de la empresa. Además, no se regulan programas de empleo con apoyo ni se regulan las necesidades de las personas con TEA. En los últimos años se ha observado un incremento de programas y sistemas de apoyo para la inclusión laboral de personas con TEA por parte de entidades relacionadas con el movimiento asociativo. Se ha evidenciado que empresas ofrecen trabajo a personas autistas en donde se pone en valor el talento autista para cuestiones técnicas, informáticas, numéricas y tratamiento de datos como un valor añadido.

8.5. Dificultades de la inserción laboral de las personas con TEA

Díaz (2024) considera que las características del TEA son específicas por lo que pueden encontrarse asociadas a otras condiciones de discapacidad intelectual, trastornos de lenguaje o problemas de salud mental. En tal sentido, no lleva asociado a ningún rasgo físico y diferenciador, sino que se manifiesta a nivel de competencias cognitivas de la persona y su comportamiento. Dichas características no sólo se encuentran asociadas a dificultades, sino que se traducen en determinadas capacidades como es la meticulosidad, curiosidad, honestidad, respecto, cumplimiento de normas, atención por los detalles, buena adaptación, seguimiento de rutinas, competencia en tareas mecánicas y conocimiento especializado en temas de interés. Por su parte, Constantino y Galicia (2016) manifiestan que la concepción del ajuste razonable se encuentra íntimamente ligado a la posibilidad de ejercer derechos de forma igualitaria. Por lo que para que se cumpla se debe otorgar un trato diferente a la persona en relación a sus diferencias. En el caso de la discapacidad es posible ver como un trato igualitario desde una perspectiva formal termina siendo injusto dada las condiciones reales de la sociedad y las barreras que se establece para las personas con discapacidad. Siendo así, la accesibilidad es considerado como un principio de adaptación del entorno, a partir de ello se establece como un derecho que obliga a los estados a tomar medidas que permitan lograr una accesibilidad plena, en donde se incluye los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones. Todo ello se encuentra regulado por la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, en su artículo 27 con respecto al trabajo y empleo.

8.6. Jurisprudencia

8.6.1. Expediente N° 01106-2022-PA/TC

Manifiesta que la Ley 29973 (2012) General de la Persona con Discapacidad, contempla que la persona con discapacidad tiene el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, en un trabajo libremente elegido, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables. En tal sentido, se han establecido medidas que permiten la inserción de personas con discapacidad a puestos de trabajo que resultan importantes. Un ejemplo es la bonificación del 15% sobre puntaje final obtenido por parte de la persona con discapacidad que cumpla con requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio dentro del marco de los concursos públicos. En cuanto a los ajustes razonables, se manifiesta que se tiene la obligación de realizar ajustes dentro del ámbito laboral antes de decidir el cese del trabajador que sea una persona con discapacidad, para poder facilitar su trabajo que sea compatible con sus funciones y la necesidad del servicio.

8.6.2. Expediente N° 03835-2017-PA/TC

Considera que los servidores con incapacidad permanente física o mental, conforme a Certificado Médico emitido por la Junta Médica, pasan a formar parte de las personas con discapacidad cuando su entorno laboral no permite su desempeño en el mismo, por lo que según el artículo 50 de la Ley General de Persona con discapacidad (Ley N°29973, 2012), tienen derecho a que sus empleadores realicen ajustes razonables dentro del lugar de trabajo, ello actúa como garantía del derecho de igualdad de oportunidades, ya que en su ausencia conlleva a una situación discriminatoria para el caso de servidores públicos.

8.6.3. Expediente N° 04104-2013-PC/TC

Menciona que el trato homogéneo entre personas que poseen alguna discapacidad y personas que no padecen tal limitación puede suponer una forma de afectación del principio de igualdad por diferenciación. Este se encuentra reconocido dentro del Artículo 2.2 de la Constitución (1993), se vulnera cuando se trata de modo desigual

a aquellos sujetos que tienen una condición diferente. Por lo que no se trata de favorecer a una persona con base a su discapacidad, sino que se asegura que su condición no constituya un obstáculo para su relación personal y profesional en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad, así se permite alcanzar la situación de igualdad de las personas, en base a ello se requiere que se realicen determinados ajustes en las condiciones o infraestructura disponible.

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

En la presente investigación el objetivo general ha consistido en evaluar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, objetivo que nació a partir del problema de investigación el cual se sitúa a nivel de las deficiencias en la aplicación práctica de la normativa sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, y la ley de protección de las personas con trastorno del espectro autista. En tal sentido, para el estudio del problema de investigación, la corroboración de la hipótesis formulada, y el logro de los objetivos de investigación, que a su vez permitieron dar respuesta a la pregunta de investigación que a nivel del proyecto de investigación se formuló en el sentido de evaluar: ¿Cómo se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Perú, 2023-2024?

Así también, se precisa que establecer esta ruta metodológica es indispensable para analizar rigurosamente cómo se desarrolla y aplica el principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) en el Perú, contrastando los mandatos de la Ley N° 30150 (2014) y los recursos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la realidad material de los sectores público y privado.

Con dicha finalidad se ha desarrollado el presente diseño metodológico, el mismo que permitió lograr estudiar el problema de investigación, lograr los objetivos planteados, responder a la pregunta de investigación y corroborar la hipótesis. El referido diseño se expone en el presente capitulo, a partir de los siguientes aspectos: i) Naturaleza o tipo de investigación, ii) Enfoque de la investigación, iii) Diseño de la investigación, iv) Método y procedimientos, v) Técnicas de interpretación jurídica, vi) Variables e indicadores, vii) Técnicas e instrumentos, viii) Universo y muestra, ix) Sistema de citación, y x) Confidencialidad.

1. Naturaleza o tipo de Investigación

Revisando la literatura existente respecto a los tipos o naturaleza de la investigación, autores como Ñaupas et al. (2014) establecen que se diferencian dos tipos de investigación fundamentalmente: las básicas y las aplicadas. Estas se han desarrollado como parte del interés por descubrir del ser humano, en la búsqueda de la comprensión de fenómenos, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes del porqué, cuál, cómo, dónde y cuándo.

En ese orden de ideas, la presente investigación buscó dar respuesta a la siguiente interrogante general: ¿Cómo se desarrolla el principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral

de personas con trastorno del espectro autista TEA, Perú, 2023-2024? A partir del planteamiento del fenómeno estudiado, desde la formulación del proyecto de investigación hasta la elaboración del marco teórico, se ha realizado el proceso exploratorio consultando bases de datos indexadas como Scopus, Springer, EBSCO, Scimago, entre otras. Así también se recabaron fuentes documentales especializadas en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Por último, siguiendo los lineamientos del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María (EPG-UCSM), el nivel de la investigación fue del tipo explicativo. Esto se fundamenta en que, estando a nivel de maestría, la investigación no se limita a describir el estado de la inserción laboral del grupo vulnerable, sino que pretende explicar las causas, factores jurídicos y la falta de mandatos imperativos en las políticas públicas que determinan la situación actual de este sector en los centros laborales públicos y privados.

2. Enfoque de la Investigación

En torno al enfoque de investigación, este constituye un conjunto de procesos sistémicos, empíricos y críticos, que persiguen el recojo de datos cuantitativos y cualitativos, que se integran y se discuten en forma común (Hernández et al., 2014). En la presente tesis de acuerdo con las especificaciones del diseño del proyecto de tesis actual, este fue de carácter primordialmente cualitativo. Esto en el entendido que, de acuerdo con los fundamentos metodológicos aplicados a las ciencias jurídicas, el enfoque cualitativo constituye un conjunto de procesos sistémicos, interpretativos y críticos que persiguen el recojo de datos de carácter documental, teórico y doctrinario para comprender la esencia de los fenómenos normativos y su eficacia social.

De manera que, en la presente investigación, el enfoque utilizado se percibe a nivel de la data extraída de literatura científica, jurisprudencia, el ordenamiento jurídico nacional e internacional, así como información y recursos metodológicos obtenidos desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Resaltando que el objetivo general es la evaluación de la eficacia material del principio de igualdad de oportunidades laborales. Para complementar el análisis y concatenarlo de manera sólida con la literatura jurídica, se incorporará de manera instrumental y referencial el acceso a data estadística proveniente de los portales web de instituciones estatales y registros públicos de empleo, permitiendo una interpretación holística de la problemática.

3. Diseño de la Investigación

En la presente investigación se optó por un diseño metodológico del tipo no experimental. Al respecto Sousa et al. (2007), establecen que en este tipo de investigación lo que se busca es la descripción de la relación de causalidad existente entre las variables, por cuanto para su realización no se requiere la manipulación deliberada de las variables de estudio. En tal sentido a partir de este diseño lo que se busco es el análisis directo del principio de igualdad de oportunidades y la inserción laboral tal como se manifiestan en la realidad jurídica y factual.

Por lo cual, en la presente investigación el diseño se orienta a la revisión crítica de la literatura respecto a las bases teóricas que componen las dimensiones de la problemática estudiada, tales como la neurodiversidad, accesibilidad, cultura organizacional inclusiva y discriminación laboral. Se precisa también que la investigación es de corte transversal, por cuanto el fenómeno normativo y social materia de estudio ha sido delimitado en cuanto a su ubicación espacial y temporal, circunscribiéndose al contexto y marco legal aplicable en el Perú para el periodo correspondiente al año 2023-2024.

4. Método y Procedimientos de Investigación

En cuanto al método de investigación, este responde al enfoque cualitativo con apoyo documental aplicado. Se emplearán métodos lógicos de las ciencias jurídicas que corresponden a la revisión crítica y el análisis normativo, orientados a evaluar el cumplimiento de los literales f y g del artículo 3 de la Ley N° 30150 (2014).

Por lo cual, la técnica principal empleada para la ejecución de la investigación fue la del análisis y revisión documental, teniendo como herramienta de recolección el instrumento del fichaje. El procedimiento de investigación se inició formalmente con la formulación del proyecto de tesis, en el cual se delimitaron los principales aspectos del problema y las teorías de base conceptual como la diversidad cognitiva y la estigmatización laboral.

Para los efectos del desarrollo dogmático y legal, se aplicaron fichas bibliográficas, textuales y de resumen para estructurar de manera sistemática las bases teóricas recopiladas de revistas indexadas y repositorios. Posteriormente, para el procesamiento y análisis de las guías gubernamentales y la data sobre empresas públicas y privadas, se recurrió al empleo de una ficha de observación estructurada, facilitando la construcción del capítulo de resultados y discusión.

5. Técnicas de Interpretación Jurídica

Como se ha establecido en líneas arriba, la investigación se centra en evaluar los alcances de la Ley N° 30150 (2014), el derecho constitucional a la igualdad y no discriminación, el acceso equitativo a los procesos de selección y las condiciones de empleo en los sectores público y privado, asi como de la Ley Nº 29973 (2012) y su reglamento. Por lo tanto, se hace indispensable la aplicación de técnicas de interpretación jurídica especializadas que permitan desentrañar los contenidos normativos, la eficacia de las políticas socio-laborales y la finalidad de las instituciones jurídicas citadas. Se aplicará la interpretación gramatical, teleológica y sistemática:

- Interpretación gramatical: Esta técnica busca el sentido literal del constructo normativo (Guastini, 2025) a partir del análisis semántico del lenguaje utilizado por el legislador. En el presente caso, se analizará el texto de los literales f y g del artículo 3 de la Ley N° 30150 (2014), a fin de desentrañar el alcance exacto de las expresiones vinculadas a "impulsar la capacitación" y "promover la inserción laboral", evaluando si su redacción otorga un carácter imperativo o meramente declarativo a las obligaciones del Estado y los empleadores. Del mismo los alcances de la Ley Nº 29973 (2012) Ley General de la Persona con Discapacidad.

- Interpretación teleológica: Se centra en la ratio legis o finalidad intrínseca de la norma (Gascón y García, 2003), apartándose del solo sentido literal. Con la aplicación de esta técnica, se busca establecer el fin supremo que persigue el principio de igualdad de oportunidades y las cuotas de empleo o ajustes razonables en favor de las personas con TEA, orientados a la remoción de barreras sociales y la consolidación de una sociedad inclusiva.

- Interpretación sistemática: Busca establecer el contenido y sentido de la norma a partir de su integración y desarrollo armónico dentro de la totalidad del ordenamiento jurídico, a nivel constitucional, normativo, jurisprudencial y doctrinario (Bonilla, 2021). Mediante esta técnica se contrastará la Ley N° 30150 (2014) con la Constitución Política del Perú, la Ley Nº 29973 (2012), los convenios internacionales sobre derechos de personas con discapacidad, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los lineamientos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

6. Variables e Indicadores

En cuanto a las variables de la investigación, estas se han formulado en razón de las dimensiones del problema detectado en el proyecto de tesis. Arias y Covinos (2021), refieren que las variables constituyen los elementos centrales que se evalúan dentro de la investigación para extraer la información y estructurar los hallazgos en función de los objetivos académicos planteados. De este modo, en la presente investigación las variables establecidas y su desglose operativo son las siguientes:

a) Variable dependiente: Principio de igualdad de oportunidades.

b) Variable independiente: Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

Sobre los indicadores y sub indicadores, estos según Gutiérrez (2009), conforman las denominadas unidades de estudio, las cuales establecen las bases teóricas donde se desenvuelve el fenómeno materia de estudio, expresando sus dimensiones de estudio. Así pues, para la presente investigación las unidades de estudio o dimensiones se han expuesto y formulado a nivel del cuadro de operacionalización de variables.

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLE	INDICADOR	SUB INDICADOR
Dependiente	Principio de igualdad de oportunidades	Marco normativo que fomenta la igualdad de oportunidades **Dependiente** Principio de igualdad de oportunidades Marco normativo que fomenta la igualdad de oportunidades	Implementación de la Ley 30150 (2014) (literal f y g del artículo 3) Políticas de inserción laboral en empresas públicas y privadas

	Dependiente Principio de igualdad de oportunidades	Acceso equitativo a procesos de selección en el sector público y privado	Existencia de normativas complementarias
Independiente	Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	Tasa de empleo de personas con TEA en el sector público y privado	Procesos de reclutamiento adaptado para personas con TEA
		Independiente Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	Transparencia en los procesos de selección laboral
		Tasa de empleo de personas con TEA en el sector público y privado	
	Independiente Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	Condiciones laborales en el sector público y privado para personas con TEA	Capacitación en centros laborales según la guía del Ministerio de Trabajo
		Independiente Inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)	Número de personas con TEA empleadas en ambos sectores
			Comparativa con otras poblaciones vulnerables
		Condiciones laborales en el sector público y privado para personas con TEA	Adaptaciones en el lugar de trabajo
			Promoción interna y programas de desarrollo profesional

Nota. Elaboración propia.

7. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Las técnicas de investigación representan los procedimientos operativos para recolectar la información, mientras que los instrumentos constituyen los soportes materiales donde se

registran los datos capturados en el campo de verificación jurídica. En concordancia con la naturaleza cualitativa y el nivel explicativo de la presente tesis, se determinó el uso de las siguientes técnicas e instrumentos:

- Técnica de Análisis Documental: Aplicada para el examen crítico de la legislación laboral nacional, convenios internacionales, guías del sector laboral y jurisprudencia pertinente. Para lo cual se emplearon la ficha documental, ficha bibliográfica y ficha resumen, las cuales se emplearon para la recolección, sistematización y categorización conceptual de la doctrina jurídica en torno a la neurodiversidad, igualdad laboral y estigmatización. Sobre ello, Vasilachis (2019), establece que el levantamiento de la información debe regirse en base a las características del problema de investigación.

- Técnica de Observación Documental Sistematizada: Dirigida a evaluar el estado factual y estadístico disponible en los portales institucionales del Estado. Para lo cual se empleó el instrumento ficha de observación estructurada, la cual fue diseñada específicamente para compilar y organizar de manera estructurada los datos sobre tasas de empleo, programas de mentoría, procesos de selección adaptados y adaptaciones físicas o comunicativas registradas en el sector público y privado durante los años 2023-2024. Instrumento que fue validado por el juicio de expertos.

8. Universo y Muestra de Estudio

A diferencia de los estudios cuantitativos tradicionales que delimitan poblaciones cuantitativas mediante muestreos probabilísticos, las investigaciones de naturaleza predominantemente cualitativa y de enfoque empírico delimitan sus unidades de análisis en función de la relevancia teórica y factual del problema jurídico.

En ese sentido, el universo o delimitación de estudio de la presente investigación está compuesto por el marco normativo peruano vigente en materia socio-laboral para personas con discapacidad, los planes institucionales del sector trabajo y las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta el año 2024. Asimismo, abarca el conjunto de registros documentales y portales informativos sobre la inserción y condiciones de empleo en el sector público y el sector privado en el ámbito nacional peruano, a los cuales se ha tenido acceso mediante una demanda de habeas data, presentada por la investigadora, en la cual sobre la base de la Carta N°000496-2024-SUNAFIL (2024), se informó que conforme a la Ley general de la persona con discapacidad la intendencia regional de Arequipa, al año 2024, realizo

115 actuaciones inspectivas, y en el año 2023 un total de 86 actuaciones inspectivas. Con dicha acción constitucional, se obtuvo acceso a un total de 70 acciones inspectivas en las cuales se verifico el cumplimiento de la cuota mínima de empleo de personas con discapacidad, conforme al artículo 49 de la Ley Nº 29973 (2012). Los que constituyen el universo o población de los sujetos de estudio de la presente investigación.

En cuanto a la muestra de investigación, se tiene que la aplicación de técnicas de muestreo, dan pie a que los resultados hallados, puedan ser generalizados al universo, que es el objeto de investigación, por lo cual se pueden aplicar criterios de muestreo como el muestreo probabilístico o el muestreo por conveniencia (Otzen y Manterola, 2022). Teniendo en cuenta ello, se precisa que los expedientes seleccionados para el análisis y observación documental, pasaron por un criterio no probabilístico por conveniencia e idoneidad teórica, habiéndose analizado a la totalidad de los mismos, esto a fin de evitar sesgos y parcialidad en cuanto a criterios de muestreo.

9. Sistema de Citación

Para garantizar el rigor académico, el respeto a los derechos de autor y la idoneidad científica requerida por la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, el desarrollo de la presente tesis se ciñe estrictamente a las directrices establecidas por el estilo de la American Psychological Association (APA) en su última edición vigente. De este modo, todas las fuentes bibliográficas, textos normativos, sentencias constitucionales, artículos científicos de bases indexadas y guías institucionales incorporados en el cuerpo del documento serán oportunamente referenciados bajo los criterios de citación parentética (autor, año) y narrativa, estructurando correlativamente la sección final de referencias bibliográficas.

10. Confidencialidad de la Información

Sobre este punto, se debe tener en cuenta que en la investigación científica se recolectan y manejan datos personales e información sensible, por lo cual para proteger dicha información se requiere acudir a criterios de confidencialidad, siempre que sea posible (Anguita y Sotomayor, 2011) En tal sentido atendiendo a las consideraciones éticas de la investigación científica y en cumplimiento estricto de la Ley N° 29733 (2011) - Ley de Protección de Datos Personales en el Perú, la presente investigación garantiza el anonimato absoluto y el resguardo ético de cualquier dato sensible que pudiese ser extraído durante la revisión de reportes institucionales o data de contratación empresarial. La información estadística y documental

obtenida de portales estatales y empresas será procesada con fines estrictamente académicos e investigativos, asegurando que no se exponga la identidad ni la privacidad de los administrados o trabajadores con diagnóstico de Trastorno del Espectro Autista (TEA), resguardando así la dignidad inherente a las unidades de análisis que motivaron este estudio.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A lo largo del desarrollo del marco teórico de la presente investigación se ha establecido que la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral constituye una política pública que posee amparo constitucional, supranacional y legal, la misma que se sustenta en el reconocimiento de la igualdad material y la prohibición de la discriminación. Política de integración que tiene como punto de partida la desigualdad historia y exclusión sufrida por personas con discapacidad, dentro de espacios educativos, sociales, productivos y públicos, esto a causa de modelos asistencialistas que concebían a la discapacidad desde un punto de vista médico o de incapacidad funcional.

Empero, a el desarrollo del derecho a la igualdad, a partir de tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual esta ratificada por el Perú, y que tiene por propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad. Reconoce en su artículo 27 que las personas con discapacidad deben de laborar en condiciones de igualdad.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo, ha impulsado el reconocimiento de estándares encaminados a garantizar condiciones laborales inclusivas y libres de discriminación como el Convenio N°159, sobre readaptación profesional y empleo de personas invalidas, con la cual se exhorta a los estados a formular políticas nacionales que promuevan el empleo de personas con discapacidad, proscribiendo la discriminación formal.

Dichas normas supranacionales, han permitido que se transite hacia un modelo social de discapacidad, en la que las limitaciones que enfrentan este grupo de individuos sean superadas mediante la erradicación de barreras estructurales, culturales y normativas.

Con este punto de partida, la protección y tutela de las personas con discapacidad, encuentra amparo constitucional a nivel del Estado peruano en el artículo 1 y 2 de la Constitución (1993), en tanto que se reconocen los principios de la defensa de la dignidad de la persona humana, y el derecho a la igualdad, los que se convierten en principios bases del ordenamiento jurídico. Del mismo modo, en los artículos 23 y 26 de la misma norma fundamental, se consagran otros principios como el reconocimiento del trabajo como objeto de atención prioritaria por parte del Estado, y el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, con ello se promueve

la inclusión de grupos históricamente vulnerables al empleo sea en el sector público o privado.

Así pues, la Ley N°29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad, reconoce expresamente el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, estableciendo para el Estado y los empleadores la obligación de garantizar accesibilidad, ajustes razonables, no discriminación y promoción del empleo. Así también la Ley N°30150 (2014) Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), reconoce la inserción de políticas públicas diferencias en la integración de personas con TEA.

No obstante, pese al reconocimiento normativo existente, la materialización efectiva de tales mandatos legales presenta serias limitaciones en la práctica administrativa y laboral peruana en el sector privado y público. En efecto, para la implementación real de políticas de inclusión laboral resulta indispensable la existencia de planes, programas y acciones concretas dirigidas tanto al sector público como al privado, teniendo como principal ente rector al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Sin embargo, de la revisión efectuada a la información pública emitida por dicho ministerio, y la consulta realizada por la investigadora a la SUNAFIL, se advierte que únicamente se publicó en el año 2023 la guía denominada "Recursos metodológicos para promover el empleo de personas con trastornos del espectro autista – TEA", documento que contiene principalmente recomendaciones y lineamientos orientativos, careciendo de medidas obligatorias, mecanismos de fiscalización o políticas públicas vinculantes que aseguren efectivamente la inserción laboral de las personas con TEA y personas con discapacidad en general.

Esta situación advierte una brecha significativa entre el reconocimiento formal de derechos y la implementación material de políticas públicas efectivas. Esta situación resulta particularmente relevante desde la perspectiva del principio de igualdad de oportunidades laborales, debido a que la ausencia de medidas concretas por parte del Estado limita el acceso real de las personas discapacitadas al mercado laboral en condiciones dignas y equitativas. En este contexto en la presente investigación se ha tenido como principal objetivo evaluar el principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA.

Para lo cual, a nivel aplicativo, mediante la técnica del análisis y observación documental, se ha procedido a analizar a los sujetos de estudio, consistentes en un total de 70 expedientes en

materia de fiscalización laboral, tramitados por la SUNAFIL, en materia de la verificación del cumplimiento de las cuotas de empleo de personas con discapacidad, sector o grupo dentro del cual se sitúan también las personas con TEA. Para ello, se aplicó el instrumento ficha de observación estructurada, obteniéndose los resultados que se exponen y discuten en el presente capitulo.

Con dicha introducción, se precisa que el presente capitulo se ha estructurado en un total de siete apartados, en los cuales se desarrollan los objetivos de investigación, en primer lugar, los objetivos específicos consistentes en: "Identificar el enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral"; "Determinar el marco legal que ampara la inserción laboral para personas con trastorno del espectro autista"; "Verificar si se materializa en el sector público y privado la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista", y finalmente el objetivo general consistente en: "Evaluar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Arequipa, 2023-2024". Del mismo modo, concluida la exposición y discusión de resultados por objetivo de investigación, se desarrolló un apartado de análisis general, discusión integradora y corroboración de la hipótesis de investigación, esto con la finalidad de sistematizar los datos encontrados y hacer mejor comprensibles los mismos.

Antes de iniciar con el desarrollo de cada uno de los puntos, en la Tabla 2, se expone la totalidad de casos muestra obtenidos durante el año 2023 y 2024.

Tabla 2

Casos muestra

N°	**Orden de Inspección**	**Fecha**	**Base legal**	**Objeto de las actuaciones**	
				Materia	Subgrupo -materia
01	110-2023	06/03/23	Art. 12 de la Ley 28806 Ley General de Inspección de Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
02	111-2023	08/03/23	Art. 12 de la Ley 28806 Ley General de Inspección de Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
03	695-2023	10/04/23	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo		
04	1176-2023	08/06/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
05	1567-2023	13/07/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
06	1568-2023	14/07/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
07	1569-2023	24/07/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
08	1570-2023	07/07/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
09	3024-2023	30/10/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
10	3025-2023	07/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
11	3026-2023	30/10/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
12	3027-2023	13/12/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
13	3028-2023	13/12/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
14	3029-2023	13/12/23	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
15	3030-2023	14/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
16	3031-2023	14/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
17	3032-2023	14/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
18	3036-2023	20/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
19	3037-2023	23/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
20	3038-2023	24/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
21	3042-2023	07/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
22	3043-2023	13/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
23	3044-2023	01/11/23	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
24	318-2024	03/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
25	319-2024	22/03/24	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
26	320-2024	26/02/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
27	321-2024	03/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
28	322-2024	19/03/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
29	324-2024	12/02/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
30	396-2024	02/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
31	548-2024	12/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
32	553-2024	12/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
33	555-2024	29/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
34	557-2024	29/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
35	559-2024	08/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
36	566-2024	22/04/24	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
37	568-2024	24/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
38	569-2024	22/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
39	570-2024	11/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
40	576-2024	26/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
41	577-2024	26/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
42	579-2024	15/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
43	655-2024	28/06/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
44	656-2024	28/06/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
45	669-2024	12/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
46	670-2024	12/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
47	731-2024	10/05/24	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
48	732-2024	17/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
49	733-2024	17/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
50	735-2024	26/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
51	742-2024	04/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
52	743-2024	04/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
53	744-2024	30/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
54	745-2024	12/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
55	746-2024	08/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
56	747-2024	30/04/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
57	748-2024	07/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
58	749-2024	11/04/24	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
59	750-2024	07/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
60	761-2024	09/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
61	834-2024	21/06/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
62	835-2024	23/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
63	836-2024	30/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de discapacidad
64	1172-2024	27/06/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
65	2496-2024	22/05/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
66	2498-2024	28/11/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
67	2500-2024	28/11/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
68	2562-2024	15/11/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo
69	2563-2024	13/11/24	La Ley N° 28806, Ley General	Verificación de Regímenes	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

			de Inspección del Trabajo	Especiales y Grupos Específicos	
70	2564-2024	13/11/24	La Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo	Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos	Personas con discapacidades – Cuota de empleo

Nota. Ficha de observación estructurada.

En la Tabla 2, se sistematiza la información obtenida mediante la aplicación de la ficha de observación estructurada desarrollada en la investigación, esto respecto de las órdenes de inspección emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL durante los años 2023 y 2024, esto en cuanto a la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad. Los resultados obtenidos se han organizado de manera que se muestran los campos vinculados al número de orden de inspección, fecha de emisión, base legal aplicada, objeto de las actuaciones inspectivas, materia y subgrupo de materia. Apreciándose que se registraron 70 órdenes de inspección emitidas bajo el marco de la Ley N.° 28806 (2006), Ley General de Inspección del Trabajo, específicamente orientadas a la verificación de "Regímenes Especiales y Grupos Específicos", dentro de los cuales se incluye la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

La tabla en mención se ha diseñado a fin de que se pueda evaluar el grado de actuación estatal en materia de fiscalización laboral vinculada a la inclusión de personas con discapacidad, esto a fin de verificar si existen mecanismos reales de supervisión orientados a garantizar la inserción laboral de grupos vulnerables, entre ellos las personas con TEA.

De esta forma con la revisión sistemática de las setenta (70) órdenes de inspección registradas durante los años 2023 y 2024, se advierte que el 100% de las actuaciones inspectivas tuvieron como fundamento jurídico la Ley N.° 28806 (2006), Ley General de Inspección del Trabajo, lo cual evidencia que el Estado peruano sí ha implementado formalmente mecanismos de fiscalización orientados al cumplimiento de obligaciones laborales relacionadas con personas con discapacidad.

Asimismo, se observa que la totalidad de órdenes de inspección estuvieron dirigidas a la "Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos", específicamente respecto de la "cuota de empleo" o "cuota de discapacidad". Este aspecto resulta relevante debido a que da cuenta que la actuación inspectiva estatal se encuentra enfocada principalmente en verificar el cumplimiento formal de cuotas laborales para personas con discapacidad, tanto en entidades

públicas como privadas.

Del mismo modo se aprecia un incremento considerable de actuaciones inspectivas durante el año 2024 respecto del año 2023. Toda vez que mientras que en el año 2023 se registraron 23 órdenes de inspección, durante el año 2024 se identificaron cuarenta y siete 47 actuaciones inspectivas, representando aproximadamente el 67.1% del total de órdenes analizadas. Ello podría interpretarse en dos sentidos, el primero de un incremento de denuncias por incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, y el otro un alza en la preocupación institucional por supervisar el cumplimiento de obligaciones laborales vinculadas a personas con discapacidad.

No obstante, desde una perspectiva cualitativa los datos obtenidos permiten advertir limitaciones respecto de la eficacia de las actuaciones inspectivas sobre todo en la materia que ocupa la presente investigación sobre la inserción laboral de personas con TEA. Esto en el entendido que las órdenes de inspección analizadas, en ningún caso estas contienen referencia específica alguna a personas con TEA, esto pese a que la Ley N.° 30150 establece expresamente la obligación estatal de impulsar políticas de capacitación e inserción laboral para este grupo poblacional. Situación que se manifiesta en la actividad fiscalizadora de SUNAFIL, la cual se encuentra estructurada bajo un enfoque general de discapacidad, sin contar a prima facie con mecanismos diferenciados o especializados orientados a la verificación del cumplimiento de las normas que otorgan protección laboral de personas con TEA.

Dicha situación resulta significativa en tanto que a que las personas con TEA, como se ha podido desarrollar a nivel teórico, presentan condiciones específicas de inclusión, adaptación laboral y ajustes razonables que requieren políticas públicas diferenciadas y no únicamente medidas generales sobre discapacidad. Por lo cual el mismo Estado, ha desarrollado la norma específica en la materia Ley N.° 30150 (2014).

Asimismo, del análisis documental efectuado, tampoco se advierte la existencia de actuaciones inspectivas dirigidas a verificar que las empleadoras fiscalizadas, cuenten con programas específicos de capacitación laboral, adaptación de puestos de trabajo, ajustes razonables o políticas empresariales orientadas a la contratación de personas con TEA. Es decir que existe una flagrante omisión, en cuanto a la verificación del cumplimiento de los estándares y obligaciones contenidas en la Ley N.° 30150 (2014), esto en tanto a la protección especial que se le debe de dar a las personas con TEA. Por el contrario, la fiscalización parece centrarse únicamente en verificar en el cumplimiento numérico de cuotas de empleo, lo cual evidencia

una aproximación meramente formal de la inclusión laboral.

En ese sentido, los resultados obtenidos permiten establecer que, si bien existe una actividad inspectiva estatal relacionada con personas con discapacidad, no se verifica al menos a nivel práctico, la implementación concreta de una fiscalización especialmente orientada en cuanto a materia y sub materia, a verificar la capacitación e inserción laboral para personas con TEA promovidos desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por otro lado, esta situación de inexistencia de un campo específico para verificar el cumplimiento de la Ley N.° 30150 (2014), manifiesta una ausencia de políticas que busquen garantizar el principio de igualdad de oportunidades de empleo de personas con TEA, lo que constituye escenarios de exclusión estructural y discriminación.

En tal sentido los resultados expuestos permiten sostener preliminarmente que la actuación estatal en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad se desarrolla principalmente desde una perspectiva formal y generalista, centrada en la supervisión del cumplimiento de cuotas laborales previstas normativamente, mas no desde un enfoque integral de inclusión efectiva para personas con trastorno del espectro autista. Esto por cuanto si bien se cuenta con la existencia de 70 órdenes de inspección, en ninguna de las mismas se evidencia que el Estado haya desplegado acciones de fiscalización laboral con la finalidad de acreditar el cumplimiento material de los mandatos contenidos en los literales f y g del artículo 3 de la Ley N.° 30150 (2014), es decir el impulso del empleo e inserción laboral de personas con TEA en igualdad de oportunidades.

En consecuencia, se verifica preliminarmente que la materialización de la inserción laboral de personas con TEA en los sectores público y privado, resulta limitada, insuficiente y predominantemente formal, debido a que la ausencia de políticas especializadas y de mecanismos concretos impulsados desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo generan una afectación al principio constitucional de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Ello en tanto que el reconocimiento normativo contenido en la Ley N.° 30150 (2014), no se ha traducido en medidas efectivas de acceso real al empleo para personas con TEA. Lo cual expone una brecha entre la eficacia normativa y la eficacia material de las políticas públicas inclusivas, en tanto que, si bien el Estado cumple mediante SUNAFIL, con las obligaciones concernientes a la supervisión laboral, no se garantiza que se haga un seguimiento de las garantías efectivas que deben de brindar los empleadores para que las personas con TEA, puedan acceder al mercado laboral peruano.

1. Enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

Continuando con el desarrollo de los objetivos de investigación, se precisa que, para el desarrollo del marco teórico de la investigación, se aplicó la ficha documental, recabándose información doctrinaria y normativa la cual ha permitido identificar el enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En tal sentido se aprecia que el desarrollo doctrinal y normativo analizado permitió advertir que dicho principio constituye uno de los pilares fundamentales del Estado constitucional de derecho, especialmente en materia laboral y en cuanto a la protección de grupos en situación de vulnerabilidad, como ocurre con las personas con TEA. Dicha conclusión preliminar se fundamenta en los siguientes aspectos:

1.1. El principio de igualdad de oportunidades

Desde una perspectiva general, la igualdad representa un valor superior del ordenamiento jurídico, cuyo reconocimiento permite garantizar la eficacia de los derechos fundamentales. Los autores precisan que toda situación de desigualdad injustificada contraviene el mandato constitucional de igualdad, razón por la cual el derecho exige un trato similar para quienes se encuentran en condiciones equivalentes. Por otro lado, el derecho a la igualdad implica que todas las personas deben ser tratadas de manera igualitaria por parte del Estado; sin embargo, reconocen que dentro de la realidad social subsisten desigualdades estructurales que afectan principalmente a grupos históricamente excluidos. (Muñoz y Pangol, 2021; Jaramillo y Villalva, 2022). A partir de estas posturas, se puede comprender que la igualdad no solo constituye una declaración formal, sino una garantía orientada a asegurar el acceso efectivo a oportunidades y derechos dentro de la sociedad, por lo tanto, el reconocimiento formal de la igualdad resulta insuficiente si no se adoptan medidas orientadas a alcanzar una igualdad material o real, lo cual legitima la aplicación de acciones diferenciadas destinadas a compensar desventajas sociales. Dicha interpretación adquiere especial relevancia en lo que respecta a las personas con TEA, por cuanto este grupo enfrenta barreras sociales, culturales y laborales que limitan el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales.

1.2. El principio de igualdad de oportunidades en materia laboral

Por otro lado, en el ámbito laboral Salazar et al. (2022) refieren que la igualdad comprende tanto una dimensión formal como material. La primera exige que el ordenamiento jurídico

otorgue un trato igualitario a todos los ciudadanos; mientras que la segunda busca garantizar que, en la práctica, las personas accedan a las mismas oportunidades sin discriminación. Bajo esta lógica, el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo no solo prohíbe actos discriminatorios, sino que obliga al Estado y a los empleadores a generar condiciones adecuadas que permitan el acceso efectivo al empleo de personas pertenecientes a grupos de especial protección constitucional, entre ellos las personas con discapacidad y personas con TEA.

1.3. La igualdad de oportunidades y la accesibilidad

Asimismo, el desarrollo teórico evidencia que el principio de igualdad de oportunidades se vincula directamente con el derecho a la accesibilidad. Esto en el entendido que las personas con TEA experimentan elevados niveles de desigualdad producto del desconocimiento social sobre esta condición. En consecuencia, destacan que la accesibilidad cognitiva constituye un elemento indispensable para garantizar la inclusión social y laboral de este grupo poblacional, debido a que permite comprender y desenvolverse adecuadamente dentro de distintos entornos. Por otro lado, la diversidad laboral representa actualmente un factor de productividad y competitividad para las organizaciones, debido a que fomenta la innovación, el sentido de pertenencia y el aprendizaje interpersonal (Valle y Santiso, 2020; Neciosup et al., 2024).

La postura adoptada por los autores citados, demuestra que la igualdad de oportunidades no puede entenderse únicamente desde la eliminación de barreras normativas, sino también desde la implementación de mecanismos que faciliten la participación efectiva de las personas con TEA dentro de los espacios laborales, lo que actualmente resulta una deuda no saldada a nivel práctico. Esto en tanto, que doctrinariamente se sostiene que las empresas inclusivas contribuyen no solo al cumplimiento de la responsabilidad social empresarial, sino también a la reducción de prácticas discriminatorias que afectan frecuentemente a personas con autismo. Esto debido a que la inclusión laboral no debe ser concebida únicamente como una obligación legal, sino también como una estrategia organizacional orientada al fortalecimiento del capital humano y la construcción de entornos laborales equitativos.

1.4. La discriminación, inclusión laboral e igualdad de oportunidades

En cuanto a la discriminación laboral, Fuentealba et al. (2022) identifican diversas modalidades discriminatorias presentes dentro del ámbito del trabajo, tales como la discriminación directa, indirecta, estructural e interseccional. Los autores sostienen que, pese a la existencia de normas alineadas a los principios de igualdad y no discriminación, muchas prácticas discriminatorias continúan reproduciéndose debido a patrones culturales arraigados dentro de las instituciones

públicas y privadas. Este hallazgo resulta relevante para la investigación, En tanto que permite inferir que las barreras que enfrentan las personas con TEA para acceder y mantenerse en un empleo no se originan únicamente en la ausencia de normas, sino también en la falta de implementación efectiva de políticas inclusivas y mecanismos de sensibilización laboral, lo cual se corrobora también a nivel de los resultados obtenidos en la Tabla 2, en tanto que no existe una política que busque al menos a nivel del control y fiscalización del cumplimiento, la verificación de la adopción de acciones de capacitación y de empleabilidad de personas con TEA.

Situación que resulta preocupante, más aún que como señalan Agredo y Estrada (2022), conciben la inclusión laboral, se concibe como un proceso orientado a garantizar la inserción plena e incondicional de todas las personas dentro del ámbito laboral, permitiéndoles alcanzar autonomía económica, realización personal y participación social efectiva. Bajo esta perspectiva, el Estado asume un rol de garante en la generación de políticas públicas orientadas a promover la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, lo que implica desarrollar mecanismos de capacitación, promoción del empleo y protección social, y verificar su cumplimiento a nivel práctico, en donde se aprecia una ausencia de espacios de capacitación y empleo para personas con TEA, lo que constituye una vulneración al derecho de igualdad de oportunidades reconocido constitucionalmente.

Sobre dicho derecho – principio, Castañeda (2021) sostiene que este concepto surge como consecuencia de la necesidad de derribar barreras históricas que impedían el acceso de determinados grupos sociales a derechos y oportunidades. Siendo pues este principio pilar de un modelo de justicia social orientado a garantizar que todas las personas accedan a las mismas oportunidades laborales conforme a sus capacidades, sin importar condiciones personales, sociales o culturales. De esta forma, la igualdad de oportunidades exige que el Estado adopte medidas concretas destinadas a reducir las brechas de exclusión que afectan a las minorías y grupos vulnerables.

1.5. La igualdad de oportunidades a nivel normativo

A nivel normativo, los hallazgos han permitido identificar la existencia de un marco jurídico orientado a promover la inclusión laboral de personas con TEA, esto mediante la Ley N.° 30150 (2014), la misma que establece mecanismos de protección para personas con trastorno del espectro autista, reconociendo expresamente la necesidad de impulsar la capacitación para el empleo y promover su inserción laboral. Asimismo, el Reglamento de la Ley, aprobado

mediante Decreto Supremo N.° 001-2015-MIMP (2015), atribuye al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la responsabilidad de desarrollar acciones de capacitación laboral y fomentar metodologías de empleo con apoyo dirigidas a personas con TEA.

Del mismo modo, el Plan Nacional para las Personas con Trastorno del Espectro Autista (2019-2021) incorpora enfoques de derechos humanos, equidad e inclusión social, reconociendo la obligación estatal de garantizar condiciones que permitan superar prácticas de discriminación y desigualdad. Complementariamente, las guías metodológicas emitidas por el Estado evidencian la existencia de herramientas orientadas a fortalecer la empleabilidad de personas con TEA, tales como talleres prelaborales, ajustes razonables, metodologías de empleo con apoyo y procesos de sensibilización empresarial.

Sin embargo, pese a la existencia de dicho marco normativo y estrategias prácticas, el desarrollo teórico y la evidencia empírica recabada, permite advertir que persisten dificultades relacionadas con la materialización efectiva de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. En tal sentido, Guerrero (2022) anticipó que, aunque se han incrementado los programas de apoyo para la inclusión laboral de personas con TEA, aún no se fortalecen suficientemente las acciones orientadas a garantizar el acceso, adaptación y permanencia efectiva dentro del puesto de trabajo.

En consecuencia, los hallazgos doctrinales y normativos analizados, los cuales se condicen con la data empírica recabada preliminarmente en la Tabla 2, permiten concluir que el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral no se limita a la prohibición formal de discriminación, sino que exige la implementación de medidas materiales de inclusión, accesibilidad y ajustes razonables que permitan a las personas con TEA acceder y mantenerse en un empleo en condiciones dignas y equitativas. Asimismo, el análisis teórico y empírico desplegado hasta este punto, evidencian que la falta de generación efectiva de espacios de capacitación e inserción laboral por parte del Estado y de los empleadores podría constituir una vulneración al derecho de igualdad de oportunidades reconocido en la Constitución Política del Perú y en la Ley N.° 30150 (2014), configurando incluso escenarios de discriminación estructural hacia las personas con Trastorno del Espectro Autista.

2. Marco legal que ampara la inserción laboral para personas con TEA

Tabla 3

Tratamiento legal de la inserción laboral de personas con discapacidad

N°	Orden de Inspección	Fundamento	Base legal de la inserción laboral
01	110-2023	4.8.2	Inciso 1 del art. 49 de la LEY Nº 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.
02	111-2023	4.7.	Inciso 1 del art. 49 de la LEY Nº 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.
03	695-2023	4.5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
04	1176-2023	N/A	N/A
05	1567-2023	4.5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
06	1568-2023	4.5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
07	1569-2023	4.5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
08	1570-2023	4.5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
09	3024-2023	4.6	La LGPD en el artículo 49 numeral 49.1estableció la obligación de las empresas de contratar a trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de su planilla.
10	3025-2023	4.8	La LGPD en el artículo 49 numeral 49.1estableció la obligación de las empresas de contratar a trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de su planilla.
11	3026-2023	4.6	La LGPD en el artículo 49 numeral 49.1estableció la obligación de las empresas de contratar a trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de su planilla.
12	3027-2023	N/A	N/A
13	3028-2023	N/A	N/A
14	3029-2023	N/A	N/A
15	3030-2023	4.4	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%.
16	3031-2023	4.4	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%.
17	3032-2023	4.4	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%.
18	3036-2023	4.10	Art. 49.1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
19	3037-2023	N/A	N/A
20	3038-2023	4.9	Art. 49.1 de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
21	3042-2023	4.4	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%.
22	3043-2023	4.4	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%.
23	3044-2023	4.4	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%.
24	318-2024	4	El artículo 56 numeral 56.2 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
25	319-2024	4.5	D.S. N° D.S. 002-2014, numeral 56.2 establece La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual”
26	320-2024	4.7	El numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N.° 29973
27	321-2024	N/A	N/A
28	322-2024	4.7	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
29	324-2024	N/A	N/A
30	396-2024	4	El artículo 56 numeral 56.2 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
31	548-2024	4.5	El artículo 56 numeral 56.2 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
32	553-2024	4.7	El artículo 56 numeral 56.2 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP

33	555-2024	3	El numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
34	557-2024	3	El numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
35	559-2024	4.4	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
36	566-2024	4.5	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%.
37	568-2024	4.5	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%.
38	569-2024	4.3	El numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
39	570-2024	4.7	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
40	576-2024	4.4	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%.
41	577-2024	4.4	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%.
42	579-2024	N/A	N/A
43	655-2024	10	Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
44	656-2024	9	Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
45	669-2024	4.4.	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
46	670-2024	4.4.	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
47	731-2024	4.9	Numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley 29973,
48	732-2024	4.4.	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

49	733-2024	4.4.	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
50	735-2024	4.4.	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
51	742-2024	N/A	N/A
52	743-2024	N/A	N/A
53	744-2024	4.2.2	el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
54	745-2024	N/A	N/A
55	746-2024	N/A	N/A
56	747-2024	4.4	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%.
57	748-2024	4.8	Inciso 1 del art. 49 de la LEY Nº 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD
58	749-2024	4.4	El numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
59	750-2024	4.5	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%. (…)
60	761-2024	N/A	N/A
61	834-2024	4.4	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
62	835-2024	4.4	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
63	836-2024	4.4	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
64	1172-2024	4.6	El numeral 49.1 del artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, concordante con el numeral 56.2 del artículo 56° del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP
65	2496-2024	4.3	El numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP
66	2498-2024	N/A	N/A
67	2500-2024	N/A	N/A
68	2562-2024	4.4	El numeral 56.2 del artículo 56 del D.S. 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

69	2563-2024	4.4	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%.
70	2564-2024	5	El numeral 49.1 del Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Nota. Fuente ficha de observación estructurada.

Siguiendo con la presentación de resultados de la investigación se en la Tabla 3, se expone en forma sistemática los datos obtenidos mediante el instrumento ficha de observación documental, aplicada a los sujetos de estudios es decir las 70 órdenes de inspección emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL durante los años 2023 y 2024, especialmente en lo que concierne al marco legal que sustento las actuaciones de fiscalización vinculadas a la inserción laboral de personas con discapacidad, esto a fin de alcanzar el objetivo específico de: "Determinar el marco legal que ampara la inserción laboral para personas con trastorno del espectro autista".

En tal sentido la tabla mostrada, se ha organizado en base al número de orden de inspección, el fundamento consignado por la autoridad inspectiva y la base legal invocada en cada actuación administrativa. Con ello, lo que se ha buscado es identificar el marco jurídico efectivamente empleado por la SUNAFIL para sustentar las acciones de supervisión relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, verificando además si dentro de dichas actuaciones existe una referencia expresa a la protección laboral de personas con TEA, es decir la citación expresa de la Ley N.° 30150 (2014), Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista, o si por el contrario la actuación inspectiva solo se basa en la normativa general sobre discapacidad.

En tal sentido de la revisión integral de las 70 órdenes de inspección analizadas, se advierte que la gran mayoría de actuaciones inspectivas encuentran sustento jurídico en la Ley N.° 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad, particularmente en el numeral 49.1 del artículo 49 referido a la cuota de empleo obligatoria para personas con discapacidad. Esto se desprende del 61.4% de las órdenes de inspección, en las cuales se hace referencia directa al artículo 49 de la Ley N.° 29973 (2012), mientras que el 17.1 % (12 órdenes) invocan el artículo 56.2 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP (2014), el cual se relaciona con la obligación anual de contratación de personas con discapacidad en

empresas privadas con más de cincuenta trabajadores. Debiendo de resaltarse también, que al alrededor del 15% de las órdenes de inspección presentan registros "N/A", es decir, que al interior de la fundamentación de los informes de inspección, no se cita marco legal alguno respecto del cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad, limitándose a mencionar que la inspección se da en razón a la realización de “Operativos de fiscalización sobre la cuota de empleo personas con discapacidad en Arequipa”, careciendo por tanto de fundamento jurídico específico consignado en la documentación observada.

Asimismo, los resultados permiten identificar que las actuaciones inspectivas desarrolladas por SUNAFIL se concentran principalmente en la fiscalización del cumplimiento de cuotas laborales mínimas, estableciendo como referencia normativa respecto a la obligación de contratación del 5% de empleados con discapacidad en entidades públicas y del 3% en el sector privado. Empero, a nivel cualitativo y empírico, el hallazgo más relevante se centra en que en ninguna de las setenta órdenes de inspección se aprecia que se haya incorporado como fundamento de la fiscalización al menos a nivel normativo la Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista Ley N.° 30150 (2014), pese a tratarse de una norma especial que reconoce expresamente la obligación estatal de impulsar mecanismos de capacitación e inserción laboral para personas con TEA.

Este aspecto resulta significativo debido a que confirma que la actividad inspectora estatal se desarrolla bajo un enfoque genérico de discapacidad, sin incorporar criterios diferenciados orientados específicamente a las personas con TEA. Por lo que se puede sostener que SUNAFIL se limita a emplear normas generales sobre discapacidad, principalmente aquellas relacionadas con cuotas de empleo, pero no desarrolla ni operacionaliza el contenido específico de protección laboral previsto en la Ley N.° 30150 (2014).

Por otro lado, se aprecia que el fundamento jurídico utilizado por la autoridad inspectiva posee un carácter formalista, y se orienta únicamente a verificar porcentajes mínimos de contratación, pero no busca que se generen condiciones materiales de inclusión laboral, ajustes razonables, accesibilidad organizacional o programas especializados de capacitación dirigidos a personas con TEA. Esto corrobora lo que se vino desarrollando en el punto anterior, respecto a las brechas existentes a nivel de inclusión laboral, en tanto que si bien la actividad inspectiva se desarrolla conforme al marco legal aplicable vigente, se toma la variable de discapacidad, como un todo general, pese a que existe regulación normativa específica orientada a reconocer los derechos de personas con condiciones médicas especiales como el TEA, lo que se traduce en

que la norma de la materia posee una eficacia material limitada, lo que nuevamente revela que existe una ausencia de mecanismos estatales concretos destinados a promover efectivamente espacios de capacitación e inserción laboral para personas con TEA, situación que podría afectar el principio constitucional de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Los resultados expuestos permiten concluir que el marco legal utilizado por la administración laboral para supervisar la inserción de personas con discapacidad se encuentra predominantemente sustentado en la Ley N.° 29973 (2012) y su reglamento, especialmente en las disposiciones referidas a la cuota de empleo obligatoria. Empero, pese a la existencia de una regulación específica como la Ley N.° 30150 (2014), las actuaciones inspectivas observadas no incorporan referencias expresas a dicha norma ni desarrollan mecanismos especializados de fiscalización vinculados a personas con trastorno del espectro autista. Esta situación evidencia una limitada implementación administrativa del régimen jurídico especial de protección laboral para personas con TEA. En tal sentido, si bien el Estado peruano cuenta con un marco normativo orientado a garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, los resultados obtenidos revelan que dicho marco continúa aplicándose desde una perspectiva general, sin considerar las particularidades y necesidades específicas de las personas con trastorno del espectro autista.

Del mismo modo, los hallazgos permiten corroborar la hipótesis de investigación, en tanto que la ausencia de las actuaciones estatales sustentadas específicamente en la Ley N.° 30150 (2014) permite advertir que no se han desarrollado de manera efectiva políticas diferenciadas de capacitación e inserción laboral para personas con TEA desde el ente rector laboral. Ello genera una brecha entre el reconocimiento normativo y la eficacia real de los derechos laborales de este grupo vulnerable, pudiendo configurarse escenarios de desigualdad material y discriminación indirecta en el acceso al empleo. Esto refuerza la postura de la presente investigación en tanto que el reconocimiento legislativo de derechos no resulta suficiente por sí mismo para garantizar inclusión laboral efectiva, siendo necesaria la implementación de políticas públicas especializadas, mecanismos de fiscalización diferenciados y criterios técnicos de supervisión que permitan materializar verdaderamente el principio de igualdad de oportunidades laborales para personas con trastorno del espectro autista.

3. Materialización del principio de inserción laboral de personas neurodivergentes

Tabla 4

Cumplimiento de la normativa sobre inserción laboral

N°	Orden de Inspección	Fundamento	Sentido de la aplicación de la normativa sobre inserción laboral
01	110-2023	4.8.2	En referencia a la materia Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos, sub materia Personas con discapacidades, sub sub materia Cuota de empleo, se ha acreditado el cumplimiento de la misma conforme a ley, con vista a los documentos: Reporte TR5: DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR, comprobación de datos efectuado en el sistema de planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constancias de alta y baja, reportes PLAME R01, R04 y R05 de enero a diciembre de los años 2020, 2021 y 2022, mediante el cual se acredita que el sujeto inspeccionado no tuvo 50 trabajadores a más, que obligue a cumplir con la cuota de trabajadores con discapacidad, conforme lo prescribe el inciso 1 del art. 49 de la LEY Nº 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.
02	111-2023	4.10.2	En referencia a la materia Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos, sub materia Personas con discapacidades, sub sub materia Cuota de empleo, se ha acreditado el cumplimiento de la misma conforme a ley, con vista a los documentos: Reporte TR5: DATOS LABORALES DEL TRABAJADOR, comprobación de datos efectuados en el sistema de planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constancias de alta y baja, reportes PLAME R01, R04 y R05 de octubre 2019 a enero 2023, mediante el cual se acredita que el sujeto inspeccionado no tuvo 50 trabajadores a más, que obligue a cumplir con la cuota de trabajadores con discapacidad, conforme lo prescribe el inciso 1 del art. 49 de la LEY Nº 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.
03	695-2023	4	En este contexto, al haberse evidenciado que el sujeto inspeccionado no cumple con la cuota de empleo establecida respecto del periodo que fue verificado, se notificó al mismo a través de la Orden de Inspección N° 2428-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, un requerimiento de información a fin de proseguir con el desarrollo de las actuaciones inspectivas encomendadas; habiéndose advertido producto de la evaluación efectuada a la documentación que fue suministrada por el administrado en respuesta a este último, las inconsistencias (…). Constituyendo en tal sentido los hechos previamente descritos una infracción a las disposiciones sociolaborales vigentes. No obstante, a pesar del régimen laboral, al tratarse de un Gobierno local cuya actividad principal es la administración pública en general; de conformidad con lo establecido en el

			Artículo 49° de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) su fiscalización.
04	1176-2023	4.5	Que, en este contexto al haberse evidenciado que el sujeto inspeccionado según la información consignada en el Sistema de Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo no cumplía con la cuota de empleo establecida respecto del ejercicio 2021.
05	1567-2023	4.5	Al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2021 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973 y estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFI
06	1568-2023	4.5	En consecuencia, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2021 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
07	1569-2023	4.5	Aun así, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2021 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente

			orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
08	1570-2023	4.5	En consecuencia, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2021 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
09	3024-2023	4.11	En el presente caso, tal como se pudo constatar en los puntos 4.2 y 4.3, la empresa inspeccionada no cumplió con la cuota de empleo del 3% para personas con discapacidad en el periodo enero a diciembre del año 2022, incumplimiento con las disposiciones legales explicadas en los puntos del 4.6 al 4.8.
10	3025-2023	4.13	En el presente caso, tal como se pudo constatar en los puntos 4.2 y 4.3, la empresa inspeccionada no cumplió con la cuota de empleo del 3% para personas con discapacidad en el periodo enero a diciembre del año 2022, incumplimiento con las disposiciones legales explicadas en los puntos del 4.6 al 4.8.
11	3026-2023	4.11	En el presente caso, tal como se pudo constatar en los puntos 4.2 y 4.3, la empresa inspeccionada no cumplió con la cuota de empleo del 3% para personas con discapacidad en el periodo enero a diciembre del año 2022, incumplimiento con las disposiciones legales explicadas en los puntos del 4.6 al 4.8.
12	3027-2023	5	Con fecha 13/12/2023 se procedió a realizar la verificación de toda la tramitación de los documentos que son parte en el

			presente procedimiento inspectivo, y de acuerdo a los actuados la ampliación de plazo que le fue notificada a la inspeccionada mediante casilla electrónica estaba fuera de la jornada de trabajo a horas 18:27:39 del día 30/11/2023, por lo que estaría fuera del plazo de investigación. Asimismo, el superior debe tener presente que el inspector de trabajo que suscribe en el mes de noviembre del 2023 estuvo de vacaciones, motivo por el cual no se pudo continuar con las investigaciones respectivas dentro del plazo de investigación otorgado mediante orden de inspección. Y para no perjudicar al administrado con una posible sanción y/o alguna posible nulidad de los actuados del presente procedimiento inspectivo, se solicita el cierre del presente proceso y la apertura de una nueva orden de inspección salvo mejor parecer.
13	3028-2023	9	Con fecha 13/12/2023 se procedió a realizar la verificación de toda la tramitación de los documentos que son parte en el presente procedimiento inspectivo, y de acuerdo a los actuados la ampliación de plazo que le fue notificada a la inspeccionada mediante casilla electrónica estaba fuera de la jornada de trabajo a horas 18:27:39 del día 30/11/2023, por lo que estaría fuera del plazo de investigación. Asimismo el superior debe tener presente que el inspector de trabajo que suscribe en el mes de noviembre del 2023 estuvo de vacaciones, motivo por el cual no se pudo continuar con las investigaciones respectivas dentro del plazo de investigación otorgado mediante orden de inspección. Y para no perjudicar al administrado con una posible sanción y/o alguna posible nulidad de los actuados del presente procedimiento inspectivo, se solicita el cierre del presente proceso y la apertura de una nueva orden de inspección salvo mejor parecer.
14	3029-2023	5	Con fecha 13/12/2023 se procedió a realizar la verificación de toda la tramitación de los documentos que son parte en el presente procedimiento inspectivo, y de acuerdo a los actuados la ampliación de plazo que le fue notificada a la inspeccionada mediante casilla electrónica estaba fuera de la jornada de trabajo a horas 18:33:10 del día 30/11/2023, por lo que estaría fuera del plazo de investigación. Asimismo el superior debe tener presente que el inspector de trabajo que suscribe en el mes de noviembre del 2023 estuvo de vacaciones, motivo por el cual no se pudo continuar con las investigaciones respectivas dentro del plazo de investigación otorgado mediante orden de inspección. Y para no perjudicar al administrado con una posible sanción y/o alguna posible nulidad de los actuados del presente procedimiento inspectivo, se solicita el cierre del presente proceso y la apertura de una nueva orden de inspección salvo mejor parecer.
15	3030-2023	4.10 y 4.11	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de

			contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 41.82 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida en tanto sólo contó con una persona con discapacidad con un ponderado (días laborados/360) de 0.61, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
16	3031-2023	4.10 y 4.11	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 30.75 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
17	3032-2023	4.10 y 4.11	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 15.39 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida en tanto sólo contó con una persona con discapacidad con un ponderado (días laborados/360) de 7.64, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
18	3036-2023	4.8 y 4.9	En el presente procedimiento inspectivo se debe tener como afectados a los trabajadores discapacitados que debieron ser contratados por el sujeto inspeccionado, por efecto de la norma sustantiva incumplida y no lo fueron por la conducta omisiva del mencionado sujeto inspeccionado; que en este caso, debiendo haber sido 41 trabajadores con discapacidad contratados durante el ejercicio 2022, únicamente fueron 03 trabajadores con discapacidad que contratados; entonces el número de trabajadores afectados es 38 trabajadores discapacitados.
19	3037-2023	4.3	Existiendo casilla electrónica activa del sujeto inspeccionado se formulan dos requerimientos de información, el primero de fecha 20/10/2023 que no fue contestado y el segundo de fecha 27/10/2023 que si lo fue por parte del interventor principal designado por la SBS mediante la Resolución ya mencionada; quien manifiesta que la cooperativa de ahorro y crédito sujeta a inspección, durante el año 2022 no ha contado con planilla de trabajadora al haber iniciado su proceso de liquidación, suspendiéndose las actividades desde la fecha de la

			Resolución mencionada 26/11/2021 y luego en fecha 19/01/2022 mediante Resolución SBS 0149-2022 se declara en liquidación la cooperativa, solo teniendo trabajadores algunos días del mes de enero de 2022. También exhibe su planilla PLAME R5 del mes de enero de 2022 de donde se aprecia que sus trabajadores están dados de baja en dicho mes y en los meses de febrero y marzo se han dado de baja a los últimos dos trabajadores; es decir no ha incrementado ningún trabajador sino al contrario ha cesado a todos sus trabajadores por los motivos de liquidación dispuesta por la autoridad competente; luego de lo cual ya no ha tenido trabajadores y a la fecha de inicio de las actuaciones inspectivas el centro de trabajo se encuentra cerrado y sin funcionamiento alguno.
20	3038-2023	4.7 y 4.8	En el presente procedimiento inspectivo se debe tener como afectados a los trabajadores discapacitados que debieron ser contratados por el sujeto inspeccionado, por efecto de la norma sustantiva incumplida y no lo fueron por la conducta omisiva del mencionado sujeto inspeccionado; que en este caso, debiendo haber sido 23 trabajadores con discapacidad contratados durante el ejercicio 2022, no contrato a ningún trabajador con discapacidad; entonces el número de trabajadores afectados es 23 trabajadores discapacitados.
21	3042-2023	4.10 y 4.11	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 5 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
22	3043-2023	4.9	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 12.23 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
23	3044-2023	4.9 y 4.10	Luego, realizado el cálculo de la cuota de empleo según el Anexo 1 del Protocolo 004 -2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL, se ha verificado que la estimación anual ponderado del número de trabajadores que laboraron en el año 2022 es 40.42.

			En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, no le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.
24	318-2024	4	El sujeto inspeccionado ha acreditado contar con 05 trabajadores con discapacidad cuyo calculo ponderado es de 4.22, tal cómo se detalla en el Cuadro N° 02, por lo que se determina que el sujeto inspeccionado si cumplió con la cuota de empleo para el periodo 2021.
25	319-2024	4	En referencia a la materia Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos, sub materia Personas con discapacidades, sub sub materia Cuota de empleo, se ha acreditado el cumplimiento de la misma conforme a ley, con vista a los documentos aportados por el Inspeccionado.
26	320-2024	4	Que, conforme lo calculado la cuota de trabajadores con discapacidad del sujeto inspeccionado en el 2023 debió ser de no menos de dos (02) trabajadores, siendo los trabajadores comprendidos en la presente investigación detallados en el cuadro N° 02 de la presente. El sujeto inspeccionado exhibió la siguiente documentación a favor de los dos trabajadores con discapacidad: Copia del carnet CONADIS, Resolución directoral N 10645-2016CONADIS/DIR, Resolución directoral N 8955-2011-SEJ/REG-CONADIS, Certificado de discapacidad de ambos trabajadores. Por lo señalado el sujeto inspeccionado ACREDITÓ cumplir con la cuota de discapacidad establecida, cumpliendo con lo establecido en el artículo el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N.° 29973, Ley general de la persona con discapacidad, y en los artículos 4, 5, y 6 de la Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.
27	321-2024	4.6 y 4.7	Que, tomando en consideración tanto lo reportado a la Oficina de Recursos Humanos de la SUNAFIL como los descansos médicos emitidos, éstos obedecen a hechos de fuerza mayor, motivo por el cual no ha sido posible continuar con las actuaciones inspectivas de investigación correspondientes, más aún que el plazo otorgado para el desarrollo de actuaciones inspectivas de investigación culminaron durante el segundo periodo de descanso médico prescrito. En ese orden de ideas, con la finalidad de no vulnerar el debido procedimiento administrativo, se sugiere valorar los actuados, a efectos de emitir una nueva orden de inspección
28	322-2024	4.20	Asimismo, es preponderante para la determinación del no cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad se ha realizado la verificación a través del Aplicativo de la Cuota de Empleo habilitada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –

			SUNAFIL, la cual del ingreso de los datos de las personas contratadas en el año 2023 ha dado como resultado que el Sujeto Inspeccionado lo siguiente: 4.20.1 El Sujeto Inspeccionado está obligado al cumplimiento de la cuota de empleo según Ley N° 29973 4.20.2 El ponderado de la cantidad de trabajadores que debe tener la condición de discapacidad es: *3.9* 4.20.3 Con la información proporcionada se ha determinado que *No ha cumplido con la cuota* 4.20.4 Dado que el ponderado de la cantidad de trabajadores que tiene en condición de discapacidad es *3.1* 4.20.5 Existe una brecha de *0.7999999999999998*
29	324-2024	4.4	En referencia a la materia Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos, sub materia Personas con discapacidades, sub sub materia Cuota de empleo, no es posible emitir opinión debido a los fundamentos señalados en el punto 4.3 del presente informe al no estar facultado el inspector auxiliar actuante José David Cotacallapa Pfoccore. Por lo que sugiere emitir una nueva orden de inspección la cual sea asignada a un inspector trabajo.
30	396-2024	4	El sujeto inspeccionado ha acreditado contar con 05 trabajadores con discapacidad cuyo calculo ponderado es de 3.12 tal como se detalla en el Cuadro N° 03, por lo que se determina que el sujeto inspeccionado si cumplió con la cuota de empleo para el periodo 2022.
31	548-2024	4.11	En el presente caso, tal como se pudo constatar en los puntos 4.2 y 4.3, la empresa inspeccionada no cumplió con la cuota de empleo del 3% para personas con discapacidad en el periodo enero a diciembre del año 2023, incumplimiento con las disposiciones legales explicadas en los puntos del 4.4 al 4.08.
32	553-2024	4.13	En el presente caso, tal como se pudo constatar en los puntos 4.2 y 4.3, la empresa inspeccionada no cumplió con la cuota de empleo del 3% para personas con discapacidad en el periodo enero a diciembre del año 2022 y de enero a diciembre del 2023, incumplimiento con las disposiciones legales explicadas en los puntos del 4.6 al 4.10.
33	555-2024	4	Es preciso señalar que el procedimiento llevado a cabo para ponderar y determinar la cantidad de trabajadores como base de cálculo, así como la cantidad de trabajadores en condición de persona con discapacidad y el redondeo respectivo, se hizo conforme a lo dispuesto en el Capítulo IV de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados” y el Anexo 1 del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL y corroborado mediante el uso del Aplicativo de cálculo de la cuota de empleo de la SUNAFIL.

			En tal sentido el Inspeccionado debió haber contado con un total redondeado de 4 trabajadores con condición de persona con discapacidad acreditada, durante el año 2022.
34	557-2024	4	Es preciso señalar que el procedimiento llevado a cabo para ponderar y determinar la cantidad de trabajadores como base de cálculo, así como la cantidad de trabajadores en condición de persona con discapacidad y el redondeo respectivo, se ha efectuado conforme a lo dispuesto en el Capítulo IV de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados" y el Anexo 1 del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL y corroborado mediante el uso del Aplicativo de cálculo de la cuota de empleo de la SUNAFIL En tal sentido el Inspeccionado debió haber contado con un total redondeado de 05 trabajadores con condición de persona con discapacidad acreditada, durante el año 2022.
35	559-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
36	566-2024	4.10 4.11	Luego, realizado el cálculo de la cuota de empleo según el Anexo 1 del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL, se ha verificado que el ponderado de trabajadores que laboraron en periodo anual el año 2022 es 487.96. En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con *15 trabajadores*

			con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida pues sólo acreditó la contratación *de 7 personas con su correspondiente Certificado de Discapacidad*, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
37	568-2024	4.10 – 4.11	Luego, realizado el cálculo de la cuota de empleo según el Anexo 1 del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado,aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL, se ha verificado que el ponderado de trabajadores que laboraron en periodo anual el año 2022 es 142.43. En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con *4.27 trabajadores* con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida pues no registra ni un solo trabajador con discapacidad, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
38	569-2024	4.7	En cuanto a la materia inspeccionada Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos - Personas con discapacidades: Estando a lo constatado indicado en los puntos precedentes con vista a la documentación exhibida por el sujeto inspeccionado y a las actuaciones inspectivas de investigación realizadas se determinó que el empleador sería responsable del incumplimiento de las normas laborales en relación a la indicada materia señalada en el numeral 2.2 del punto II de la presenta Acta, en consecuencia, se dejó consignado que el sujeto inspeccionado no acreditó la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 3 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida y estando a que el período en fiscalización corresponde al año 2022 y por tanto existe la imposibilidad de retrotraerse en el tiempo para que adopte medidas subsanatorias, la infracción deviene en ser INSUBSANABLE, hecho que se puso en conocimiento de la inspeccionada con fecha 20 de marzo de 2024 mediante el Anexo de Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación: Hechos Insubsanables, de la misma fecha, debidamente notificado vía casilla electrónica; sustentado en consideraciones de hecho y de derecho del indicado documento que obra en el expediente digital.

39	570-2024	4.7	El Sujeto Inspeccionado no ha acreditado que, respecto del año 2023, haber efectuado la contratación de trabajadores con la condición de discapacidad, por lo que, se concluye que no ha cumplido con la cuota de empleo conforme lo establecido con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
40	576-2024	4.10	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 3 trabajadores con esta condición; sin embargo, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida estando a que no acredito la contratación de ninguna persona con la condición de discapacidad para el periodo fiscalizado, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
41	577-2024	4.11	4.11 En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 6 trabajadores con esta condición; sin embargo, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida en tanto sólo contó con una persona con discapacidad con un ponderado (días laborados/360) de 0.93 cuyo certificado de discapacidad esta emitido en el año 2024, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
42	579-2024	4.3	Al respecto, se informa que no se pudo continuar con las actuaciones inspectivas de investigación por causa de fuerza mayor, por motivo de salud de la comisionada, a quien se le prescribió descanso médico en un primer momento del 12 al 26 de marzo 2024, luego del 27 de marzo al 11 de abril de 2024 y del 12 de abril al 06 de mayo de 2024; motivo por el cual, ante el impedimento médico antes señalado, no se puede proseguir con las actuaciones inspectivas de investigación, las cuales tienen plazo de vencimiento el 24/04/2024, es decir antes del término del descanso médico prescrito a la comisionada. Es importante señalar que no se solicitó el cierre de la orden de inspección ante el primer y segundo descanso médico debido a que a su fecha de vencimiento aún se contaba con plazo de investigación, lo que no ocurre con el tercer descanso médico.
43	655-2024	10 - 19	El Sujeto Inspeccionado no ha acreditado que, respecto del año 2022, haber efectuado la contratación de trabajadores con la condición de discapacidad, por lo que, se concluye que no ha cumplido con la cuota de empleo conforme lo establecido

			con la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Conforme lo descrito, la inspeccionada al no haber contratado trabajadores dentro de la cuota de personas con discapacidad, no ha cumplido con la cuota de empleo del año 2022, a razón de que debió haber efectuado la contratación dos (02) trabajadores con la condición de discapacidad.
44	656-2024	11	Que, de las actuaciones inspectivas llevadas a cabo, y de la revisión de las constancias de presentación de planilla, se concluye que el Sujeto Inspeccionado debió haber contratado en el año 2022 un total de tres (03) trabajadores con la condición de discapacidad, siendo que tiene una brecha 2.5, lo que determina que no ha cumplido con la referida cuota de personas con discapacidad.
45	669-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado "Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
46	670-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento (…).
47	731-2024	4	Que, conforme lo calculado, con la información remitida por el empleador en los requerimientos de información, la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad del sujeto inspeccionado en el año 2023 debió ser de no menos de siete (07) trabajadores, y para el periodo anual 2022 debió ser no menos de siete (07) trabajadores, habiendo acreditado la contratación de sólo una (01) persona con discapacidad en ambos periodos precitados. Cabe precisar que el sujeto inspeccionado exhibió la copia del carnet CONADIS y Certificado de discapacidad del trabajador con discapacidad, quien laboró en los periodos inspeccionados 2022 y 2023. Que, conforme lo señalado en los párrafos precedentes ha existido una brecha de seis trabajadores con discapacidad que

			no contrató el sujeto inspeccionado para cumplir de manera total con la cuota de empleo en el periodo 2022 y 2023.
48	732-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección (…).
49	733-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable (…).
50	735-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable (…).
51	742-2024	4.4	De acuerdo a los documentos adjuntados por la inspeccionada, se tiene que la misma no acredita fehacientemente con pruebas de carácter técnico o de riesgo, que las labores a desarrollarse en los puestos que fueron ocupados por ingresantes en el año 2022, revisten complejidad o peligrosidad que no permitieron que trabajadores con discapacidad puedan cubrir algún puesto laboral ofertado por la inspeccionada, siendo que solamente adjunta la matriz IPERC en donde como ya se indicó carecen de pruebas de carácter técnico, además de no señalar la posibilidad (o si efectivamente se realizó sin éxito) de realizar ajustes razonables para que personal con discapacidad puedan desarrollar sus funciones conforme lo señala el artículo 50 de la Ley Nº 29973. Por otro lado, se acredita haber ofertado dos puestos de trabajo denominados “analista TI” “analista de planificación y abastecimiento de compras” en el servicio de Bolsa de Trabajo que ofrece el MTPE, pero se pudo evidenciar de un reporte de ingresos que existieron otros puestos laborales que inclusive no teniendo la restricción de no ser aptos para trabajadores con discapacidad (como analista de finanzas, analista de cobranzas y asistente administrativo), no fueron ofertados para personal con discapacidad, no habiéndose acreditado además que dichos puestos se haya omitido todo requisito que constituya una exigencia

			discriminatoria, o haber garantizado que los procesos de evaluación específicos, permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. Es por tal motivo, que atendiendo a que el artículo 56 del DECRETO SUPREMO Nº 002-2014-MIMP, establece que en el descargo que debe realizar la inspeccionada, deben concurrir los 4 puntos señalados líneas arriba lo cual no hizo la inspeccionada, es que debe de tenerse por no cumplida la cuota de empleo de personal con discapacidad respecto del año 2022.
52	743-2024	4.4	De acuerdo a los documentos adjuntados por la inspeccionada, se tiene que la misma no acredita fehacientemente con pruebas de carácter técnico o de riesgo, que las labores a desarrollarse en los puestos que fueron ocupados por ingresantes en el año 2022, revisten complejidad o peligrosidad que no permitieron que trabajadores con discapacidad puedan cubrir algún puesto laboral ofertado por la inspeccionada, siendo que solamente adjunta un descargo e informe en donde como ya se indicó carecen de pruebas de carácter técnico, además de no señalar la posibilidad (o si efectivamente se realizó sin éxito) de realizar ajustes razonables para que personal con discapacidad puedan desarrollar sus funciones conforme lo señala el artículo 50 de la Ley Nº 29973. Por otro lado, la inspeccionada señala haber ofertado puestos de trabajo de menor riesgos sin señalar las denominaciones de los mismos, no acreditando haber ofertados los mismos en el servicio de Bolsa de Trabajo que ofrece el MTPE, no habiéndose acreditado además que en dichos puestos se haya omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria, o haber garantizado que los procesos de evaluación específicos, permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. Es por tal motivo, que atendiendo a que el artículo 56 del DECRETO SUPREMO Nº 002-2014-MIMP, establece que en el descargo que debe realizar la inspeccionada, deben concurrir los 4 puntos señalados líneas arriba lo cual no hizo la inspeccionada, es que debe de tenerse por no cumplida la cuota de empleo de personal con discapacidad respecto del año 2022.
53	744-2024	4.6	En consecuencia, habiéndose verificado que el Inspeccionado registra más de 50 trabajadores para el período verificado correspondiente al año 2022, corresponde conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002-2014-MIMP, le es exigible a este, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 02 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, y estando a que el período en fiscalización corresponde al año 2022 y por tanto existe la imposibilidad de retrotraerse en el

			tiempo para que adopte medidas subsanatorias, no se extenderá Medida Inspectiva de Requerimiento, toda vez que la infracción deviene en ser INSUBSANABLE, de lo que se notifica mediante este documento, habida cuenta que la conducta infractora del año 2022, antes de ser detectada por la inspección de trabajo, ha agotado sus efectos dañosos a las normas de la materia, y por lo tanto ya no es posible remediar el perjuicio producido, o el que pudiera producir en cuanto a la cuota de discapacidad. Sin perjuicio de lo expuesto se deja a salvo el derecho del Inspeccionado para que pueda ejercerlo en la instancia superior de considerarlo pertinente.
54	745-2024		De acuerdo a los documentos adjuntados por la inspeccionada, se tiene que la misma no acredita fehacientemente con pruebas de carácter técnico o de riesgo, que las labores a desarrollarse en los puestos que fueron ocupados por ingresantes en el año 2022, revisten complejidad o peligrosidad que no permitieron que trabajadores con discapacidad puedan cubrir algún puesto laboral ofertado por la inspeccionada, siendo que solamente adjunta un descargo y formato TR5 en donde como ya se indicó carecen de pruebas de carácter técnico, además de no señalar la posibilidad (o si efectivamente se realizó sin éxito) de realizar ajustes razonables para que personal con discapacidad puedan desarrollar sus funciones conforme lo señala el artículo 50 de la Ley Nº 29973. Por otro lado, la inspeccionada no acredita haber ofertados los puestos de trabajo ofertados en el año 2022 en el servicio de Bolsa de Trabajo que ofrece el MTPE, no habiéndose acreditado además que para la convocatoria a dichos puestos se haya omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria, o haber garantizado que los procesos de evaluación específicos, permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. Es por tal motivo, que atendiendo a que el artículo 56 del DECRETO SUPREMO Nº 002-2014-MIMP, establece que en el descargo que debe realizar la inspeccionada, deben concurrir los 4 puntos señalados líneas arriba lo cual no hizo la inspeccionada, <u>es que debe de tenerse por no cumplida la cuota de empleo de personal con discapacidad respecto del año 2022.</u>
55	746-2024	4.4	De la verificación en el sistema informático de inspecciones de trabajo – SIIT, se determinó que la inspeccionada no cuenta con la casilla electrónica activada, y de la consulta RUC se verifica que no tiene establecimientos anexos declarados y en su domicilio fiscal no se encontraría la inspeccionada conforme a lo señalado en el punto 4.2 del presente documento. Adicionando (a lo ya señalado líneas arriba) el hecho de que no fue posible encontrar el centro de trabajo o a la inspeccionada en el mismo, es que no fue posible emitir algún requerimiento de información o comparecencia válidamente, <u>al tener el impedimento de</u>

			efectuar la notificación personal o electrónica conforme a lo ya expuesto, y por ende no su puede realizar mayores investigaciones a las materias señaladas en el punto II del presente documento. Por ello, se informa de la imposibilidad de efectuar mayores investigaciones derivando los actuados a la SIFIN de la IRE Arequipa, a efectos de que emita una nueva orden de inspección de considerarlo pertinente.
56	747-2024	4.10	En ese sentido, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 002- 2014-MIMP, le es exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 2 trabajadores con esta condición; sin embargo, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida estando a que no acredito la contratación de ninguna persona con la condición de discapacidad para el periodo fiscalizado, consecuentemente ha incumplido las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad, señaladas en el presente numeral.
57	748-2024	4.8	Se precisa que la infracción en la que ha incurrido el sujeto inspeccionado es de carácter insubsanable, toda vez que la no contratación de personal con discapacidad, ha vulnerado sus derechos fundamentales, tales como el derecho al acceso al trabajo digno, desarrollo laboral en un entorno propicio, accesible y equitativo para su pleno disfrute sin discriminación, en condiciones de igualdad; ha vulnerado las normas que promueven la cuota de empleo de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de sus trabajadores, que para el presente caso era un número de 4 trabajadores con discapacidad.
58	749-2024	4.6 – 4.7	4.6 Estando a que el Inspeccionado registra más de 50 trabajadores para el período verificado, corresponde que, conforme lo dispone el numeral 56.2 del artículo 56 del Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. 0022014-MIMP, le es exigible a este, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 02 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida.
59	750-2024	4.8	En consecuencia, se tiene que EL INSPECCIONADO no ha acreditado fehacientemente y con los documentos idóneos, haber cumplido en el año 2023, con haber satisfecho la contratación de trabajadores cumpliendo la cuota de personas con discapacidad, según dispone la normativa sobre la materia y que se detalló en el numeral 4.5 (…).
60	761-2024	4.6	Dentro del contexto descrito, la inspeccionada incurre en inasistencia injustificada a la comparecencia, lo que configura obstrucción muy grave a la labor inspectiva. Trabajadores Comprendidos: Es cierto que no se puede precisar el número de trabajadores afectados, máxime que la inspeccionada figura como “No habida” en la base de datos de

			SUNAT, y no declaró trabajadores durante el año 2022, sin embargo también es cierto que aparece como "Activa" y su representante legal ha acusado de forma inequívoca recibo de ambos requerimiento de comparecencia (inclusive en relación al segundo requerimiento, deposita información a través de casilla), pero ha omitido asistir a los mismos; así que en esta direccionalidad, siguiendo los criterios contenidos en el Reglamento de Inspecciones y Directiva sobre el ejercicio de la Función Inspectiva, la propuesta de multa debe realizarse con el número mínimo de trabajadores afectados (uno).
61	834-2024	4	Por lo tanto, en concordancia con los hechos previamente descritos, al haberse evidenciado que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973 (…).
62	835-2024	4	En este orden de ideas, el día 23.05.2024, se emitió el "Anexo de Constancia de Actuaciones Inspectivas: Hechos Insubsanables", mismo que fue remitido al despacho de Supervisión para su conformidad. Sin embargo, al habérsele otorgado descanso médico a la suscrita en el periodo comprendido entre el 03.06.2024 y el 11.06.2024 y a su vez haber hecho esta última uso de su descanso vacacional del 12.06.2024 al 20.06.2024, en mérito a la fecha límite para el desarrollo de las actuaciones inspectivas no fue factible la notificación del mismo al administrado. Al prescribir la Ley N° 28806 en su Artículo 13° que, *"Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. (…)"*, en concordancia con el numeral 13.3 del Artículo 13° de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR que establece que *"Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección."*. Más aun cuando la autonomía técnica y funcional no exime a los actuantes del cumplimiento de sus obligaciones y requisitos establecidos en la Ley antes referida, en particular el cumplimiento del plazo de las órdenes de inspección que les son encomendadas. Que, sin embargo, estando al tiempo transcurrido no resulta posible efectuar actuación inspectiva alguna, en mérito a la fecha límite para el desarrollo de estas últimas. Debiendo precisar a su vez que, tampoco es viable solicitar una ampliación de plazo a fin de continuar con las mismas, en concordancia con lo establecido en el numeral 7.6.11. de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII.
63	836-2024	4	En este contexto, al haberse advertido que el sujeto inspeccionado no cumple con la cuota de empleo establecida respecto del periodo que fue verificado, de conformidad con lo prescrito en el Decreto Supremo N° 003-2020-TR

64	1172-2024	3	La empresa inspeccionada, como se ha referido en el punto 3.4 de los hechos insubsanables, ha señalado que en el año 2022 sólo ha tomado personal para el puesto de Almacenero; sin embargo, como se tiene en el cuadro n.° 01 del 3.5, ello no ha sido así, la empresa inspeccionada contrató personal en el año 2022, en otros puestos de trabajo; siendo que, no ha acreditado que las convocatorias respectivas de los puestos de trabajo del periodo 2022, hayan sido ofertadas en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o en los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha ventanilla, conforme lo detalla el sub numeral 1.2 del inciso b) del artículo 56.4 del Reglamento de la ley N° 29973 aprobado por D.S N°002-2014-MIMP, lo que no ha garantizado la efectiva postulación de personas con discapacidad. Asimismo, el sujeto inspeccionado no acreditó durante las actuaciones inspectivas razones de carácter técnico o riesgos vinculados al puesto de trabajo Almacenero y los otros puestos de trabajo referidos en el cuadro n.° 01 (punto:3.4) que dificultaron la contratación de personas con discapacidad; no evidenciando, fehacientemente, las acciones concretas que ha realizado, el sujeto inspeccionado, para contratar personal con discapacidad. Por lo que, para efectos del incumplimiento de contratación de personas con discapacidad para cubrir la cuota de empleo del año 2022, teniendo en cuenta el factor resultante de cuota de empleo 3.5, resulta un total cuatro (4) trabajadores 1 afectados, para efecto de la proposición de multa por la infracción de carácter insubsanable detectada, dado que el incumplimiento de la cuota de empleo por parte de la empresa AREQUIPA EXPRESS COMITÉ 4 S.C.R.L, se refiere a un periodo vencido, año 2022, ante la imposibilidad de retrotraer el tiempo y revertir sus efectos.
65	2496-2024	4.8 – 4.9	En cuanto a la materia inspeccionada Verificación de Regímenes Especiales y Grupos Específicos - Personas con discapacidades – Cuota de Empleo: Estando a lo constatado indicado en los puntos precedentes con vista a la documentación exhibida por el sujeto inspeccionado y a las actuaciones inspectivas de investigación realizadas se determinó que el empleador sería responsable del incumplimiento de las normas laborales en relación a la indicada materia señalada en el numeral 2.2 del punto II de la presenta Acta, en consecuencia, se dejó consignado que el sujeto inspeccionado no acreditó la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 3 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, habiendo acreditado contar únicamente con un (1) trabajador en condición de Discapacidad y estando a que el período en fiscalización corresponde al año 2023 y por tanto existe la imposibilidad de retrotraerse en el tiempo para que adopte medidas subsanatorias, la infracción deviene en ser INSUBSANABLE, hecho que se puso en conocimiento de la inspeccionada con

			fecha 22 de noviembre de 2024 mediante el Anexo de Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación: Hechos Insubsanables, de la misma fecha, debidamente notificado en forma presencial; sustentado en consideraciones de hecho y de derecho del indicado documento que obra en el expediente digital. 4.9. Que, de acuerdo a lo mencionado en los párrafos precedentes; se advierte la existencia de infracciones de carácter insubsanable, de acuerdo al siguiente detalle: No haber cumplido con la cuota de empleo de trabajadores que tienen condición de persona con discapacidad acreditada, según las normas legales vigentes, para el período 2023.
66	2498-2024	4.5	Respecto de la materia: VERIFICACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES Y GRUPOS ESPECÍFICOS Sub materia PERSONAS CON DISCAPACIDADES: CUOTA DE EMPLEO, no se concluyó con la verificación del cumplimiento de la misma, por señalado en el numeral previo.
67	2500-2024	4.5	Respecto de la materia: VERIFICACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES Y GRUPOS ESPECÍFICOS Sub materia PERSONAS CON DISCAPACIDADES: CUOTA DE EMPLEO, no se concluyó con la verificación del cumplimiento de la misma, por señalado en el numeral previo.
68	2562-2024	4	Por tanto, la vulneración advertida a las normas referidas a la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, deviene en una infracción de carácter insubsanable, en la medida que no es factible remediar el perjuicio producido, toda vez que no se puede retrotraer el tiempo y cumplir con el porcentaje establecido en la Ley para el periodo anual verificado (2023).
69	2563-2024	4.5	Sin perjuicio de lo señalado y de las inconsistencias detectadas, realizado el cálculo de la cuota de empleo según, se ha verificado que la estimación anual ponderado del número de trabajadores que laboraron en el año 2023 es 86.0, siendo exigible al sujeto inspeccionado, la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, lo que significa que debió haber contado cuando menos con 3 trabajadores con esta condición; empero, de la documentación aportada, se tiene que dicha cuota no ha sido cumplida, constituyendo en una infracción a las disposiciones sociolaborales vigentes.
70	2564-2024	3	Es preciso señalar que el procedimiento llevado a cabo para ponderar y determinar la cantidad de trabajadores como base de cálculo, así como la cantidad de trabajadores en condición de persona con discapacidad y el redondeo respectivo, se ha efectuado conforme a lo dispuesto en el Capítulo IV de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados” y el Anexo 1 del Protocolo 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de

	Fiscalización de la Cuota de Empleo para Personas con Discapacidad Aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobado por Resolución de Superintendencia 141-2016-SUNAFIL y corroborado mediante el uso del Aplicativo de cálculo de la cuota de empleo de la SUNAFIL, según el ponderado de la cantidad de trabajadores que debe tener con la condición de discapacidad es de 2.2 y con la información proporcionada se ha determinado que NO CUMPLE con la cuota, dado que el ponderado de la cantidad de trabajadores que tiene en condición de discapacidad es de 1.4 existiendo una brecha de 0.80000003.

Nota. Fuente ficha de observación estructurada.

Siguiendo con la exposición de resultados, en la Tabla 4, se presenta en forma sistematizada la información recopilada mediante la aplicación de la ficha de observación estructurada, aplicada nuevamente a las órdenes de inspección emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL durante los años 2023 y 2024, específicamente a fin de verificar la materialización de la inserción laboral de personas con TEA en el sector público y el sector privado.

Los datos obtenidos se organizaron teniendo en cuenta el número de orden de inspección, el fundamento en el que se desarrolla la determinación del cumplimiento o incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, y la fundamentación realizada. El propósito de la sistematización de la información, fue el de determinar los casos en los cuales se establece que tanto en el sector público o en el sector privado se ha incumplido con la cuota de empleo de personas con discapacidad, en que supuestos se determina el cumplimiento y cuál es el sustento para establecer dichas conclusiones, esto a fin de verificar nivel de cumplimiento de las políticas y normas existentes en materia de inserción social en el ámbito público y privado.

De esta forma se ha observado la existencia de ordenes de inspección en las cuales los sujetos inspeccionados acreditaron el cumplimiento de la normativa vigente. Situación que se presentó cuando se acredito que: i) las empresas no alcanzaban el mínimo legal de cincuenta trabajadores que activa la obligación de cumplir con la cuota de empleo, es decir 50 trabajadores en el ejercicio anual verificado, y ii) cuando los empleadores acreditaron la contratación de trabajadores con discapacidad mediante certificados de discapacidad, carnet CONADIS y documentación laboral pertinente, en la proporción exigida por la norma. Respecto del primer supuesto, las órdenes de inspección números: 110-2023, 111-2023 y 3044-2024, que constituyen el 42.9% del total de 7 casos en los que se cumple la norma, en los que se concluyó que los empleadores inspeccionados no estaban obligados a cumplir con la cuota de empleo

debido a que no contaban con cincuenta o más trabajadores durante el periodo fiscalizado. Consecuentemente si bien formalmente se determinó el cumplimiento de la normativa, en realidad ello no evidencia una efectiva inserción laboral de personas con discapacidad, sino únicamente la inaplicabilidad de la obligación legal por insuficiencia de personal, además que en ningún extremo de las ordenes de inspección se establece que las empresas cuentan con personal con TEA.

En relación con el segundo supuesto, se verificó que algunos empleadores acreditaron haber incorporado trabajadores con discapacidad en proporción suficiente para cumplir la cuota legal. Lo que ocurrió en las órdenes de inspección números: 318-2024, 320-2024, 396-2024 y 319-2024, que constituye el 57.1% del total 7 de casos en los que se cumplió la norma, donde los inspeccionados presentaron certificados de discapacidad, resoluciones del CONADIS, reportes de planilla electrónica y demás documentos que permitieron verificar el cumplimiento de la cuota mínima exigida por ley.

No obstante, pese a estos casos de cumplimiento, el análisis integral de las actuaciones inspectivas evidencia que la tendencia predominante es el incumplimiento de la cuota de empleo. En tanto que el número de casos en los que se determinó el cumplimiento de la norma, constituye tan solo el 10% del total de casos, mientras que en el 74.3% es decir la mayoría, se determinó el incumplimiento de los porcentajes mínimos de trabajadores con discapacidad exigidos por el artículo 49 de la Ley N.° 29973 (2012), esto es el 5% en entidades públicas, y el 3% en entidades privadas.

Entre las órdenes que determinaron incumplimiento expreso de la cuota de empleo se encuentran las números: 1176-2023, 1567-2023, 1568-2023, 1569-2023, 1570-2023, 3024-2023, 3025-2023, 3026-2023, 3030-2023, 3031-2023, 3032-2023, 3036-2023, 3038-2023, 3042-2023, 3043-2023, 322-2024, 548-2024, 553-2024, 555-2024, 557-2024, 559-2024, 566-2024, 568-2024, 569-2024, 570-2024, 576-2024, 577-2024, 655-2024, 656-2024, 669-2024, 670-2024, 731-2024, 732-2024, 733-2024, 735-2024, 744-2024, 747-2024, 748-2024, 749-2024, 750-2024, 761-2024, 834-2024, 836-2024, 2496-2024, 2562-2024, 2563-2024 y 2564-2024.

En dichas ordenes inspectivas, las actuaciones realizadas por SUNAFIL, permitieron advertir que, pese a la existencia de un marco normativo de carácter imperativo, la mayor parte de los empleadores fiscalizados no incorpora efectivamente a personas con discapacidad dentro de su estructura laboral. Situación que es preocupante, en tanto que existen empleadoras

inspeccionadas que no contrataron a ninguna persona con discapacidad durante el periodo fiscalizado, aun cuando estaban obligadas legalmente a hacerlo, por lo cual dicho incumplimiento es mucho más grave que aquellos casos en donde no se alcanzó la cuota exigida por ley. Estos supuestos se materializaron en las órdenes números: 3038-2023, 568-2024, 576-2024 y 747-2024, en donde se concluyó que los empleadores no acreditaron la contratación de ningún trabajador con discapacidad.

Del mismo modo, como se anticipó, también se encontraron casos en los que la contratación realizada fue mínima e insuficiente respecto de la cuota exigida, lo que sucedió en las órdenes números: 3030-2023, 3031-2023, 3032-2023, 566-2024, 577-2024 y 731-2024, en las cuales la SUNAFIL determinó importantes brechas entre el número de trabajadores con discapacidad requeridos y los efectivamente contratados. Incluso advirtiéndose la existencia de empresas que, teniendo cientos de trabajadores, únicamente contrataron una persona con discapacidad o ninguna.

Otro aspecto relevante identificado en las actuaciones inspectivas es que la infracción derivada del incumplimiento de la cuota de empleo fue considerada por la autoridad SUNAFIL, en forma reiterativa como "insubsanable", debido a que correspondía a periodos anuales ya vencidos. Dicha conclusión se arribó en las órdenes números 1567-2023, 1568-2023, 1569-2023, 1570-2023, 559-2024, 669-2024, 670-2024, 732-2024, 733-2024, 735-2024 y 744-2024, en aplicación del Protocolo N.° 004-2016-SUNAFIL/INII y la Directiva N.° 001-2020-SUNAFIL/INII (2020). Ello evidencia que la actuación estatal tiene un carácter predominantemente sancionador posterior, y por ende no se logra corregir de manera inmediata la exclusión laboral ya generada.

En cuanto al sector público, las actuaciones inspectivas muestran limitaciones competenciales en la fiscalización de la cuota de empleo. Toda vez que la Orden de Inspección N.° 695-2023 señala expresamente que, tratándose de un gobierno local cuya actividad principal es la administración pública, la fiscalización corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en coordinación con el CONADIS, en cuyo caso pese a determinarse la existencia de incumplimiento de la norma, no se recomienda una sanción, sino que se deriva el expediente a la autoridad competente, agotándose la participación de SUNAFIL. Esta situación revela la existencia de vacíos o fragmentaciones institucionales en la supervisión del cumplimiento de la cuota de empleo en entidades estatales.

De igual manera, algunas órdenes de inspección evidenciaron dificultades procedimentales y

administrativas que impidieron culminar adecuadamente las investigaciones, tales como vencimiento de plazos, vacaciones o descansos médicos de inspectores, problemas de notificación y ausencia de casilla electrónica activa. Ello ocurrió, entre otras, en las órdenes números: 3027-2023, 3028-2023, 3029-2023, 3037-2023, 321-2024, 324-2024, 579-2024, 746-2024, 835-2024, 2498-2024 y 2500-2024, constituyendo un total de 11 casos que constituyen un total de 15.7% del total de casos. Estas incidencias afectan la eficacia de la fiscalización laboral y dificultan la verificación efectiva del cumplimiento de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Asimismo, se observó que algunos empleadores intentaron justificar el incumplimiento de la cuota alegando razones técnicas, riesgos laborales o complejidad de los puestos de trabajo; sin embargo, SUNAFIL determinó que dichos descargos no fueron acreditados fehacientemente. En tal sentido en las ordenes números: 742-2024, 743-2024, 745-2024 y 1172-2024, se estableció que las empresas inspeccionadas no demostraron haber realizado ajustes razonables ni acreditaron haber agotado mecanismos inclusivos de convocatoria y selección laboral para personas con discapacidad.

De esta manera del análisis de los resultados obtenidos se ha podido apreciar respecto a la materialización de la inserción laboral de personas con discapacidad, dentro de las cuales se encuentran comprendidas las personas con TEA, presenta un nivel de cumplimiento parcial y predominantemente deficiente tanto en el sector privado como en determinadas entidades del sector público, ya que el cumplimiento en general de la cuota de empleados con discapacidad, presenta importantes limitaciones estructurales tanto en el sector público como en el privado. Ya que, si bien existen casos de cumplimiento formal de la cuota de empleo, estos constituyen excepciones frente a una realidad caracterizada por incumplimientos reiterados, insuficiente contratación, barreras institucionales, debilidades en la fiscalización y ausencia de medidas efectivas de inclusión laboral.

Dichos resultados, resultan particularmente relevantes para la presente investigación, debido a que las personas con TEA frecuentemente requieren ajustes razonables, adaptaciones del entorno laboral y procesos de selección accesibles para lograr una inclusión efectiva, y la ausencia de dichas medidas evidencia que la mera existencia de la cuota legal no garantiza, por sí sola, una inserción laboral real y efectiva. Por lo que se puede afirmar que la normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad no se materializa plenamente en la práctica, persistiendo una brecha significativa entre el reconocimiento normativo del derecho al trabajo

inclusivo y su implementación efectiva en el mercado laboral peruano.

Tabla 5

Conclusiones sobre la verificación de regímenes especiales

N°	Orden de Inspección	Fundamento	Conclusión
01	110-2023	5.1.	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
02	111-2023	4.10.2	INFRACCIONES CONTRA LA LABOR INSPECTIVA: El sujeto inspeccionado no remitió la información solicitada mediante requerimiento de información de fecha 02/02/2023.
03	695-2023	5.1	Que, en concordancia con los hechos descritos y los fundamentos expuestos, a pesar de las infracciones a las disposiciones sociolaborales vigentes advertidas, al tratarse de un Gobierno local cuya actividad principal es la administración pública en general; de conformidad con lo establecido en el Artículo 49° de la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) su fiscalización.
04	1176-2023	5.1	Que, en concordancia con los hechos descritos y los fundamentos expuestos, se efectúa la entrega del expediente que contiene los actuados de la Orden de Inspección N° 0000001176-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, con el propósito de que la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional Arequipa – SUNAFIL, de acuerdo a las atribuciones que le han sido conferidas, prevea la generación de una nueva orden de inspección, en este caso concreto.
05	1567-2023	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
06	1568-2023	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.

07	1569-2023	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
08	1570-2023	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
09	3024-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
10	3025-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
11	3026-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
12	3027-2023	5.1	No se pudo concluir con el procedimiento inspectivo dentro del plazo otorgado por encontrarse de vacaciones el inspector de trabajo y se solicita la emisión de nueva orden de inspección.
13	3028-2023	5.1	No se pudo concluir con el procedimiento inspectivo dentro del plazo otorgado por encontrarse de vacaciones el inspector de trabajo y se solicita la emisión de nueva orden de inspección.
14	3029-2023	5	No se pudo concluir con el procedimiento inspectivo dentro del plazo otorgado por encontrarse de vacaciones el inspector de trabajo y se solicita la emisión de nueva orden de inspección.
15	3030-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
16	3031-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el

			Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
17	3032-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
18	3036-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
19	3037-2023	5.1	No se han podido efectuar las actuaciones inspectivas dispuestas en la OI por motivo de estar cerrado el centro de trabajo y haberse determinado que el mismo se encuentra en liquidación.
20	3038-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
21	3042-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
22	3043-2023	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
23	3044-2023	5.1	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
24	318-2024	5.1	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
25	319-2024	5.1	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
26	320-2024	5.1	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente

			fiscalización laboral.
27	321-2024	5.1	Que, al término de las actuaciones inspectivas efectuadas, en concordancia con los hechos descritos y los fundamentos expuestos, dada la condición médica de la suscrita, no ha sido posible continuar con las actuaciones inspectivas de investigación.
28	322-2024	5.1	El Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2023, infracción que ha afectado a la totalidad de 04 trabajadores conforme lo descrito en el sub numeral 4.23.
29	324-2024	5.1	No es posible emitir opinión, al no estar facultado el inspector auxiliar actuante; se sugiere emitir una nueva orden de inspección fiscalización laboral.
30	396-2024	5.1	No se detectó infracción alguna a las materias contenidas en la orden de inspección que dio origen a la presente fiscalización laboral.
31	548-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
32	553-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
33	555-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
34	557-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
35	559-2024	5	verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal
36	566-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el

			Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
37	568-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
38	569-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
39	570-2024	5.1	El Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2023, infracción que ha afectado a la totalidad de 06 trabajadores conforme lo descrito en el sub numeral 4.24.
40	576-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
41	577-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
42	579-2024	5.1	No se pudo continuar con las actuaciones inspectivas de investigación por el motivo de fuerza mayor señalado en los hechos verificados.
43	655-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
44	656-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
45	669-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos

			y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
46	670-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
47	731-2024	5	El incumplimiento señalado tiene carácter de insubsanable, a razón de la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo y de la afectación del derecho de seis trabajadores por los periodos detallados 2022 y 2023, siendo las normas infringidas numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley 29973 Ley general de la persona con discapacidad, y en los artículos 4, 5, y 6 de la R.M 1072015-TR Norma Técnica Denominada “Normas Complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”:
48	732-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
49	733-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
50	735-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
51	742-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
52	743-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el

			Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
53	744-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
54	745-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
55	746-2024	5.1	No se pudo efectuar mayores investigaciones conforme a lo señalado en el presente documento, dejando a criterio de la SIFIN de la IRE Arequipa la emisión de una nueva orden de inspección.
56	747-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas
57	748-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobadomediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimientode las normas legales infringidas.
58	749-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
59	750-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
60	761-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N.° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador

			es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
61	834-2024	5.1	Se evidenció que el sujeto inspeccionado, respecto del ejercicio 2022, no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el artículo 49 de la Ley N.° 29973; por motivos procesales no se impone sanción.
62	835-2024	5.1	Que, en concordancia con los hechos previamente descritos y los fundamentos expuestos, se efectúa la devolución del expediente que contiene los actuados que corresponden a la Orden de Inspección N° 0000000835-2024-SUNAFIL/IRE-AQP, a fin de que la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción de la Intendencia Regional Arequipa – SUNAFIL, prevea las acciones que correspondan de acuerdo a las competencias que le han sido conferidas para tal fin.
63	836-2024	4	Consecuentemente, al haberse evidenciado producto de las actuaciones inspectivas desarrolladas que el sujeto inspeccionado respecto del ejercicio 2022 no cumple con la cuota de discapacidad prevista en el Artículo 49° de la Ley N° 29973; estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de la materia objeto de la presente orden de inspección se refiere a un periodo anual vencido, no procede la adopción de una medida de requerimiento, al ser este último de carácter insubsanable, de conformidad con lo establecido en el numeral 8.5.4. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII denominado “Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, aprobado por la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, en concordancia con lo prescrito en el numeral 7.15.8 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL.
64	1172-2024	5	De acuerdo a las verificaciones y constataciones que se han efectuado, en concordancia con los literales e) y f) del Artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; se ha determinado las infracciones en las que se subsumen los hechos comprobados, los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
65	2496-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
66	2498-2024	5.1	No se concluyó con la verificación del cumplimiento de las materias consignadas en la presente orden de inspección.
67	2500-2024	5.1	No se concluyó con la verificación del cumplimiento de las materias consignadas en la presente orden de inspección.
68	2562-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el

			Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.
69	2563-2024	5.1	Se verificó que la cuota de empleo del año 2023 no ha sido cumplida (debió contar con al menos 3 trabajadores con discapacidad); no se sanciona por el transcurso del tiempo
70	2564-2024	5	Según el literal e) y f) del artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por las verificaciones y constataciones que se han realizado, se ha llegado a determinar que el empleador es supuestamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas.

Nota. Fuente ficha de observación estructurada.

Prosiguiendo con la presentación de resultados, en la Tabla 5, se expone en forma sistemática los datos obtenidos, con la finalidad de establecer los fundamentos y conclusiones a las cuales arriban las 70 órdenes de inspección analizadas, esto en lo que respecta al cumplimiento de las disposiciones vinculadas a la inserción laboral de personas con discapacidad. La información obtenida fue recopilada mediante la aplicación del instrumento ficha de observación estructurada, y permitió identificar los criterios jurídicos utilizados por la autoridad inspectiva para determinar la existencia o inexistencia de infracciones relacionadas con la cuota de empleo de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas.

La organización de los datos permitió evidenciar los supuestos de cumplimiento de la normativa laboral en materia de inclusión de personas con discapacidad, así como aquellos casos donde se verifica el incumplimiento de las obligaciones legales, la imposibilidad de conclusión del procedimiento inspectivo o limitaciones competenciales de la autoridad fiscalizadora. Dichos resultados permitieron lograr el objetivo específico consistente en verificar si se materializa en el sector público y privado la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA), considerando que dicho colectivo forma parte del ámbito de protección jurídica de las normas sobre discapacidad e inclusión laboral.

De esta forma se pudo apreciar que, de las 70 órdenes de inspección observadas, se pudo advertir que la mayoría de procedimientos concluyeron con la determinación de incumplimientos relacionados con las obligaciones de inserción laboral de personas con discapacidad, lo que se apreció en 52 expedientes, equivalentes al 74.3 % del total analizado. Dichos expedientes u ordenes de inspección, contienen fundamentos que determinan la responsabilidad del empleador inspeccionado por incumplimiento de normas sociolaborales

vinculadas a la cuota de empleo de personas con discapacidad.

Asimismo, únicamente 7 órdenes de inspección, correspondientes al 10 % del total, concluyeron expresamente que no se detectó infracción alguna respecto de las materias objeto de fiscalización, evidenciándose en dichos casos un cumplimiento de las disposiciones relacionadas con inclusión laboral. Por otro lado, alrededor de 11 expedientes, equivalentes al 15.7 %, no lograron concluir adecuadamente el procedimiento inspectivo debido a problemas administrativos, vencimiento de plazos, motivos de fuerza mayor, limitaciones funcionales del inspector o situaciones particulares del centro laboral inspeccionado. Dichos datos porcentuales se condicen con los resultados hallados en la Tabla 4, en tanto que constituyen la conclusión a la que arriba la autoridad inspectiva después de verificar el cumplimiento o incumplimiento de la norma.

A nivel cualitativo en los fundamentos esbozados por la autoridad fiscalizadora, se observa una reiterada referencia a los literales e) y f) del artículo 54° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 019-2006-TR (2006), mediante los cuales SUNAFIL, normativa que sustenta la determinación de responsabilidad administrativa de los empleadores inspeccionados. Del mismo modo, las actuaciones inspectivas evidencian que se aplica constantemente el artículo 49° de la Ley N.° 29973 (2012), Ley General de la Persona con Discapacidad, norma que regula la obligación de cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad tanto en el sector público como privado.

Dichos hallazgos permiten advertir que el incumplimiento más recurrente se encuentra relacionado con la falta de acreditación de la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente a los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Del mismo modo, a nivel de la identificación de los sujetos afectados, en distintos expedientes se señala expresamente que la afectación alcanzó a múltiples trabajadores, lo que da cuenta que la omisión efectuada por los empleadores inspeccionados, no constituye únicamente una infracción formal, sino una limitación concreta al acceso laboral de personas pertenecientes a grupos vulnerables, lo que agrava el incumplimiento normativo, el cual en algunos casos es grave, debido a que ni siquiera se cumplió una cuota mínima de empleados con discapacidad.

Asimismo, resulta relevante advertir que en determinados procedimientos SUNAFIL reconoce limitaciones competenciales para fiscalizar directamente a entidades del sector público, remitiendo los actuados a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Tal situación

evidencia la existencia de una fragmentación institucional en los mecanismos de supervisión del cumplimiento de las políticas de inclusión laboral, lo cual puede generar dificultades en la tutela efectiva del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

De igual forma, los resultados muestran que un porcentaje significativo de órdenes inspectivas (11) no logró concluirse debido a factores procedimentales, tales como vencimiento de plazos, ausencia del inspector, imposibilidad material de continuar las diligencias o cierre del centro laboral. Ello revela ciertas debilidades estructurales en el sistema de fiscalización laboral, las cuales afectan la eficacia de los mecanismos estatales de protección del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo.

En tal sentido los hallazgos permiten sostener que la inserción laboral de personas con TEA no se materializa plenamente ni en el sector público ni en el privado. Ya que, si bien las órdenes de inspección hacen referencia general a personas con discapacidad y no específicamente a personas con TEA, debe considerarse que este colectivo se encuentra comprendido dentro del ámbito de protección reconocido por la Ley N.° 30150 (2014) y por la Ley General de la Persona con Discapacidad. Consecuentemente, el elevado número de incumplimientos (52) detectados evidencia que persisten barreras estructurales para la contratación inclusiva, especialmente respecto de grupos que requieren medidas de protección reforzada y ajustes razonables para garantizar una participación laboral efectiva. Ello resulta particularmente relevante debido a que las personas con TEA como se ha visto a nivel teórico, enfrentan mayores dificultades de acceso al empleo formal producto de prejuicios sociales, limitada adecuación de entornos laborales y ausencia de políticas específicas de inclusión.

Por otro lado, también se evidencia que la actuación estatal continúa orientándose principalmente hacia un modelo reactivo y sancionador, antes que hacia una política preventiva y promotora de inserción laboral inclusiva. Esto se aprecia debido a que la fiscalización se concentra en verificar el incumplimiento de cuotas laborales, sin evidenciar mecanismos complementarios de capacitación, acompañamiento o adaptación de espacios laborales para personas con discapacidad y particularmente para personas con TEA. Es decir, el razonamiento de la autoridad fiscalizadora no va más allá de establecer el cumplimiento de las cuotas mínimas de trabajadores con discapacidad, que, en verificar el cumplimiento de la promoción y capacitación de personas discapacitadas con fines de inclusión laboral, pese a que en muchos pronunciamientos inclusive se reconoce esta situación, es decir que la empleadora no acredita que los puestos de trabajo ofertados no pueden ser suplidor por empleados con discapacidad.

De esta manera los resultados obtenidos permiten concluir que la inserción laboral de personas con discapacidad, incluyendo a las personas con TEA, no se materializa de manera efectiva ni suficiente en los sectores público y privado durante los años 2023 y 2024. Ello se encuentra sustentado en el elevado porcentaje de órdenes de inspección que concluyeron con la determinación de incumplimientos relacionados con la cuota de empleo y con las obligaciones de inclusión laboral previstas en la normativa vigente. Dichos hallazgos evidencian que, pese a la existencia de un marco normativo orientado a garantizar la igualdad de oportunidades laborales, persisten importantes limitaciones institucionales, administrativas y empresariales que dificultan la implementación material de políticas de inclusión laboral efectiva. La presencia de una gran cantidad de infracciones detectadas por SUNAFIL demuestra que el acceso al empleo de personas con discapacidad continúa enfrentando obstáculos estructurales que afectan también a las personas con trastorno del espectro autista.

Por otro lado, los resultados obtenidos evidencian que la insuficiente generación de espacios laborales inclusivos y la limitada eficacia de los mecanismos estatales de fiscalización y promoción del empleo vulneran el principio de igualdad de oportunidades reconocido por la Constitución Política del Perú y por la Ley N.° 30150 (2014). Por lo cual se manifiesta la necesidad de fortalecer no solo los mecanismos de supervisión y sanción administrativa, sino también las políticas públicas orientadas a promover programas efectivos de capacitación, inserción laboral, ajustes razonables y sensibilización empresarial que permitan garantizar una inclusión real y sostenible de las personas con TEA en el mercado laboral peruano.

Tabla 6

Sanciones impuestas por los incumplimientos detectados

N°	**Orden de Inspección**	**Procedencia de la sanción**		**Materia de la sanción**	**Sanción impuesta**
		SI	NO		
01	110-2023		X	Ninguna.	Ninguna.
02	111-2023	X		El sujeto inspeccionado no remitió la información solicitada mediante requerimiento de información.	Multa
03	695-2023		X	El sujeto inspeccionado no cumple con la cuota de empleo de personas con discapacidad, las cuales deben de estar debidamente acreditadas mediante CONADIS.	Devuelven el expediente, para que este sea remitido a SERVIR en coordinación con CONADIS.

04	1176-2023		X	El sujeto inspeccionado no cumple con la cuota de empleo de personas con discapacidad en el año 2021.	Sin embargo, se devuelve el expediente para que se inicie nueva inspección debido a que la que amerita el pronunciamiento se encuentra fuera de plazo.
05	1567-2023	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2021, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
06	1568-2023	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2021, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
07	1569-2023	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2021, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
08	1570-2023	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2021, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
09	3024-2023	X		Discapacidad: El incumplimiento de las disposiciones cuota de empleo	Multa
10	3025-2023	X		Discapacidad: El incumplimiento de las disposiciones cuota de empleo	Multa
11	3026-2023	X		Discapacidad: El incumplimiento de las disposiciones cuota de empleo	Multa
12	3027-2023		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
13	3028-2023		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
14	3029-2023		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
15	3030-2023	X		Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2021.	Multa
16	3031-2023	X		Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona	Multa

17	3032-2023	X		con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2021.	Multa
18	3036-2023	X		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad. Conducta que constituye infracción en materia de empleo y colocación en perjuicio de 38 trabajadores discapacitados.	Multa
19	3037-2023		X	No se concluyen actuaciones inspectivas.	No impone sanción.
20	3038-2023	X		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad. Conducta que constituye infracción en materia de empleo y colocación en perjuicio de 23 trabajadores discapacitados.	Multa
21	3042-2023	X		Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2021.	Multa
22	3043-2023	X		Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2021.	Multa
23	3044-2023		X	Ninguna.	Ninguna.
24	318-2024		X	Ninguna.	Ninguna.
25	319-2024		X	Ninguna.	Ninguna.
26	320-2024		X	Ninguna.	Ninguna.
27	321-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
28	322-2024	X		El Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2023, infracción que ha afectado a latotalidad de 04 rabajadores conforme lo descrito en el sub numeral 4.23	Multa
29	324-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
30	396-2024		X	Ninguna.	Ninguna.
31	548-2024	X		El incumplimiento de las Disposiciones cuota de empleo del periodo 2023	Multa
32	553-2024	X		No cumplir con las disposiciones cuota de	Multa

			empleo	
33	555-2024	X	El sujeto inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la condición de persona con discapacidad acreditada.	Multa
34	557-2024	X	El sujeto inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la condición de persona con discapacidad acreditada.	Multa
35	559-2024	X	No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
36	566-2024	X	Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona condiscapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2022.	Multa
37	568-2024	X	Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2022.	Multa
38	569-2024	X	Respecto al período 2022, El Inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la condición de personas con discapacidad acreditada, considerando la afectación de 3 trabajadores	Multa
39	570-2024	X	Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2023, infracción que ha afectado a la totalidad de 06 trabajadores conforme lo descrito en el sub numeral 4.24	Multa
40	576-2024	X	La inspeccionada no acreditó haber cumplido de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, respecto del año 2022.	Multa
41	577-2024	X	La inspeccionada no acreditó	Multa

				haber cumplido de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, respecto del año 2022.	
42	579-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
43	655-2024	X		El Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2022, infracción que ha afectado a la totalidad de 02 trabajadores.	Multa
44	656-2024	X		El Sujeto Inspeccionado no acreditó la cuota de empleo de personas con discapacidad correspondiente al año 2022, infracción que ha afectado a la totalidad de 02 trabajadores.	Multa
45	669-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
46	670-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
47	731-2024	X		El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad del año 2022.	Multa
48	732-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
49	733-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
50	735-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
51	742-2024	X		No cumplió de manera íntegra con la cuota de empleo de personas con discapacidad del año 2022.	Multa
52	743-2024	X		No cumplió de manera íntegra con la cuota de empleo de personas con discapacidad del año 2022.	Multa
53	744-2024	X		El sujeto inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la	Multa

				condición de persona con discapacidad acreditada.	
54	745-2024	X		No cumplió de manera íntegra con la cuota de empleo de personas con discapacidad del año 2022.	Multa
55	746-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
56	747-2024	X		La inspeccionada no acreditó haber cumplido de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, respecto del año 2022.	Multa
57	748-2024	X		No acreditó el contrato de personas con discapacidad, año 2022.	Multa
58	749-2024	X		Incumplimiento de la cuota de trabajadores con la condición de persona con discapacidad acreditada, por parte del sujeto inspeccionado, respecto del año 2022.	Multa
59	750-2024	X		El incumplimiento del inspeccionado, correspondiente al año 2023, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, infringiendo las normas detalladas en el punto 4.5	Multa
60	761-2024	X		La inspeccionada no cumplió con presentarse por medio de sus representantes legales, a requerimiento de comparecencia señalado para el 19 de abril de 2024 a horas 10:00 horas.	Multa
61	834-2024		X	Se determina el incumplimiento y por tanto infracción, pero por motivos procesales no se impone sanción.	Ninguna.
62	835-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
63	836-2024	X		No haberse acreditado respecto del ejercicio 2022, el cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad.	Multa
64	1172-2024	X		El incumplimiento de las Disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad del año 2022.	Multa
65	2496-2024	X		Respecto al período 2023, El Inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la condición de personas con	Multa

				discapacidad acreditada, considerando la afectación de 2 trabajadores	
66	2498-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
67	2500-2024		X	No se pudo concluir el proceso.	No impone sanción.
68	2562-2024	X		Incumplimiento del pago de la remuneración	Multa
69	2563-2024		X	Se determina el incumplimiento, pero por el transcurso del tiempo no se impone sanción.	No impone sanción.
70	2564-2024	X		El sujeto inspeccionado no ha cumplido con la cuota de trabajadores que tienen la condición de persona con discapacidad acreditada.	Multa

Nota. Ficha de observación estructurada.

Siguiendo con la exposición de resultados, en la Tabla 6 se expone de manera sistemática los resultados obtenidos mediante la aplicación de la ficha de observación estructurada respecto de 70 órdenes de inspección emitidas durante los años 2023 y 2024, vinculadas al cumplimiento de las disposiciones sobre inserción laboral de personas con discapacidad, particularmente en relación con la cuota de empleo exigida por el ordenamiento jurídico peruano. Los datos recabados comprenden la procedencia o improcedencia de la sanción administrativa, la materia objeto de observación inspectiva y la consecuencia jurídica derivada del procedimiento, ya sea mediante imposición de multa, devolución del expediente, ausencia de sanción o imposibilidad de conclusión del proceso inspectivo. La organización de los datos permite identificar la frecuencia de incumplimientos relacionados con la contratación de personas con discapacidad acreditadas, el tipo de infracción detectado, y la sanción recomendada por SUNAFIL.

De esta forma se pudo apreciar que, del total de 70 órdenes de inspección analizadas, se advierte que 49 procedimientos culminaron con sanción efectiva (multa), lo que representa el 70 % de los casos observados. Por otro lado, veintiún (21) expedientes, equivalentes al 30 %, no concluyeron con sanción administrativa, ya sea por inexistencia de infracción, imposibilidad de culminar el procedimiento inspectivo, devolución del expediente o por razones de carácter procesal.

Dentro del universo de sanciones impuestas, la principal causa de infracción corresponde al incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, situación reiterada en la mayoría de órdenes revisadas, en donde se aprecia que las entidades inspeccionadas, tanto

públicas como privadas, no acreditaron haber cumplido con la contratación mínima legalmente exigida de trabajadores con discapacidad en los ejercicios 2021, 2022 y 2023. Tal situación se evidencia en más del 80 % de las sanciones registradas, configurándose una conducta sistemática de inobservancia normativa respecto de las obligaciones de inclusión laboral.

Asimismo, los resultados permiten advertir que varias infracciones no solo se limitaron a la omisión de acreditación documental, sino que involucraron afectaciones concretas a trabajadores con discapacidad, identificándose expedientes donde la conducta infractora perjudicó entre 2, 3, 4, 6, 23 y hasta 38 trabajadores discapacitados. Ello revela que el incumplimiento de la cuota laboral no constituye un supuesto meramente formal, sino una afectación material al derecho de acceso al empleo de personas discapacitadas.

De igual manera, resulta relevante que diversos procedimientos no pudieron concluirse debido a deficiencias procesales, vencimiento de plazos inspectivos o falta de continuidad en las actuaciones administrativas. Tal circunstancia evidencia ciertas limitaciones institucionales en la fiscalización del cumplimiento de las políticas de inclusión laboral, lo cual debilita la eficacia coercitiva del sistema administrativo sancionador en materia laboral.

Así pues, los hallazgos evidencian que la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral aún no se materializa de manera efectiva para las personas con discapacidad, incluyendo a las personas con TEA. Ya que si bien la Ley N.° 30150 (2014) establece el deber estatal de promover la capacitación e inserción laboral de las personas con TEA, los resultados obtenidos muestran que persisten importantes brechas de cumplimiento tanto en el sector público como en el privado, principalmente respecto de la contratación efectiva y sostenida de trabajadores pertenecientes a este grupo vulnerable.

En esa línea, los resultados obtenidos permiten sostener que la actuación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de SUNAFIL, se ha concentrado en una función sancionadora posterior al incumplimiento, antes que en una política preventiva o promotora de inserción laboral inclusiva. Esto resulta particularmente relevante en tanto que como se reitera la ausencia de espacios reales de capacitación y empleo para personas con TEA podría generar una vulneración al principio de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, nuevamente se advierte que las órdenes de inspección analizadas hacen referencia general a “personas con discapacidad”, sin individualizar específicamente a personas con TEA. No obstante, ello no excluye su inclusión dentro del ámbito de protección jurídica, puesto que

el TEA constituye una condición comprendida dentro de los alcances de las políticas de discapacidad reconocidas por el ordenamiento peruano. En consecuencia, la insuficiente materialización de la cuota de empleo impacta indirectamente sobre las posibilidades reales de inserción laboral de las personas con TEA.

En tal sentido los resultados obtenidos permiten concluir que la inserción laboral de personas con discapacidad, y consecuentemente de personas con trastorno del espectro autista, no se materializa de manera plena ni efectiva en los sectores público y privado durante los años materia de estudio. Ello se encuentra sustentado en el elevado porcentaje de procedimientos sancionadores derivados del incumplimiento de la cuota de empleo legalmente exigida, así como en la reiteración sistemática de conductas omisivas relacionadas con la contratación de personas con discapacidad acreditada.

4. Aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral

Tabla 7

Casos en los que se aplicó el principio de igualdad de oportunidades

N°	**Orden de Inspección**	**Aplicación del principio**			**Sentido de la aplicación**
		N/D	SI	NO	
01	110-2023		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
02	111-2023		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
03	695-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
04	1176-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
05	1567-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
06	1568-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
07	1569-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
08	1570-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
09	3024-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
10	3025-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
11	3026-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.

12	3027-2023	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
13	3028-2023	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
14	3029-2023	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
15	3030-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
16	3031-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
17	3032-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
18	3036-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
19	3037-2023	X			Centro laboral en liquidación.
20	3038-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
21	3042-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
22	3043-2023			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
23	3044-2023		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
24	318-2024		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
25	319-2024		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
26	320-2024		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
27	321-2024	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
28	322-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
29	324-2024	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
30	396-2024		X		SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada cumple con la norma sobre inserción laboral.
31	548-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
32	553-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
33	555-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
34	557-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
35	559-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
36	566-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
37	568-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
38	569-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
39	570-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
40	576-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
41	577-2024			X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
42	579-2024	X			SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.

43	655-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
44	656-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
45	669-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
46	670-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
47	731-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
48	732-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
49	733-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
50	735-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
51	742-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
52	743-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
53	744-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
54	745-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
55	746-2024	X		SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
56	747-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
57	748-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
58	749-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
59	750-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
60	761-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
61	834-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
62	835-2024	X		SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
63	836-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
64	1172-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
65	2496-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.
66	2498-2024	X		SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
67	2500-2024	X		SUNAFIL no concluye el proceso de fiscalización.
68	2562-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral. Sin embargo no se sanciona dicho extremo por el transcurso del tiempo.
69	2563-2024		X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral. Sin embargo no se sanciona dicho extremo por el transcurso del tiempo.

70	2564-2024	X	SUNAFIL concluye que la empleadora inspeccionada no cumple con la norma sobre inserción laboral.

Nota. Ficha de observación estructurada.

Finalmente, en cuanto a la información recabada para el objetivo general de investigación, en la Tabla 7 se sistematiza la información obtenida mediante la aplicación de la ficha de observación documental, con la finalidad de establecer el cumplimiento de las disposiciones sobre inserción laboral de personas con discapacidad por parte de las empleadoras inspeccionadas, durante los años 2023 - 2024. En tal sentido la tabla referida se ha estructurado de manera que se permite identificar si, en cada procedimiento inspectivo, se verificó la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, distinguiéndose tres categorías: aplicación positiva del principio, inaplicación del mismo y casos donde no fue posible determinar su aplicación debido a la inconclusión del procedimiento administrativo. Finalmente, también se tomó en cuenta el sentido de la actuación inspectiva desarrollada por SUNAFIL, permitiendo identificar si las entidades empleadoras inspeccionadas cumplían o no con las normas sobre inserción laboral de personas con discapacidad.

De esta forma se observó que únicamente en 7 casos, equivalentes al 10 % del total, se refleja en una aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades en materia de inserción laboral. En estos casos la entidad SUNAFIL concluyó que las empleadoras inspeccionadas si cumplen con las disposiciones legales vinculadas a la contratación de personas con discapacidad, verificándose una adecuación normativa respecto de las obligaciones de inclusión laboral.

Por otro lado, en 52 órdenes de inspección, correspondientes al 74.3% del total analizado, se concluyó que las entidades empleadoras incumplían las normas relacionadas con la inserción laboral de personas con discapacidad. Este elevado porcentaje evidencia una tendencia predominante de inobservancia del deber de inclusión laboral, especialmente respecto del cumplimiento de la cuota de empleo legalmente exigida por el ordenamiento jurídico peruano, el mismo que se ha apreciado durante toda la exposición de resultados.

Asimismo, en 11 procedimientos inspectivos, equivalentes al 15.7 %, estos fueron catalogados como “no determinados”, debido a que SUNAFIL no logró concluir el proceso de fiscalización, ya sea por razones procedimentales, liquidación del centro laboral, vencimiento de plazos o imposibilidad material de continuar las actuaciones inspectivas. Tal circunstancia pone de manifiesto limitaciones a nivel operativo y administrativo en cuanto a la eficacia del sistema de

fiscalización laboral.

Los resultados permiten advertir que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral no se encuentra plenamente garantizado en la práctica. Por cuanto, si bien el marco normativo nacional reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder al empleo en condiciones de igualdad y no discriminación, las ordenes de inspección analizadas, acreditan que la mayoría de entidades fiscalizadas no cumplen adecuadamente con las obligaciones vinculadas a la inclusión laboral.

De esta forma se puede colegir que el principio de igualdad de oportunidades implica no solo la prohibición de discriminación formal, sino también la adopción de medidas positivas orientadas a garantizar el acceso real y efectivo al empleo de grupos históricamente vulnerables. En tal sentido, la reiterada verificación de incumplimientos por parte de SUNAFIL evidencia que persisten barreras estructurales que limitan el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral formal. Situación que adquiere especial relevancia respecto de las personas con TEA, debido a que la Ley N.° 30150 (2014) reconoce expresamente la obligación estatal de promover la capacitación e inserción laboral de dicho colectivo. Sin embargo, los resultados analizados reflejan que la implementación material de tales obligaciones continúa siendo insuficiente, pues el sistema de contratación laboral aún presenta importantes niveles de exclusión y limitada adecuación inclusiva.

De igual manera, resulta significativo advertir que la mayoría de procedimientos analizados se concentran en verificar únicamente el cumplimiento formal de la cuota de empleo de personas con discapacidad acreditadas, sin evidenciar medidas complementarias relacionadas con accesibilidad, ajustes razonables, adaptación del entorno laboral o programas especializados de inclusión para personas con TEA. Esto demuestra que la igualdad de oportunidades continúa siendo abordada desde una dimensión predominantemente cuantitativa y no necesariamente desde un enfoque integral de inclusión laboral efectiva.

Por otro lado, los hallazgos encontrados confirman que la intervención estatal mediante la fiscalización laboral opera principalmente de manera reactiva frente al incumplimiento empresarial, antes que como un mecanismo preventivo de promoción de empleo inclusivo. En consecuencia, la actuación administrativa fiscalizadora y sancionadora, resulta insuficiente para revertir las condiciones estructurales de exclusión laboral que afectan a las personas con discapacidad y particularmente a las personas con TEA.

En ese sentido, los hallazgos evidencian que la igualdad de oportunidades no se materializa plenamente en el ámbito laboral peruano, debido a la persistencia de prácticas empresariales contrarias a la contratación inclusiva y al limitado desarrollo de mecanismos efectivos de promoción laboral para personas con discapacidad, incluyendo a las personas con TEA. Advirtiéndose una insuficiente generación de espacios laborales inclusivos, así como una la limitada implementación de políticas efectivas de capacitación e inserción laboral constituyen factores que vulneran el principio constitucional de igualdad de oportunidades.

5. Análisis general

Del análisis integral de los resultados obtenidos en la presente investigación, se advierte que en el ordenamiento jurídico peruano existe un amplio reconocimiento normativo del derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad, incluyendo a las personas con trastorno del espectro autista (TEA). Dicho reconocimiento se encuentra sustentado tanto en instrumentos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio N.° 159 de la Organización Internacional del Trabajo, así como en normas constitucionales y legales nacionales, especialmente la Constitución Política del Perú, la Ley N.° 29973 (2012) y la Ley N.° 30150 (2014).

No obstante, pese a la existencia de este marco jurídico garantista, los resultados obtenidos mediante el análisis documental de las 70 órdenes de inspección emitidas por SUNAFIL durante los años 2023 y 2024 evidencian una significativa brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización efectiva en el ámbito laboral. En efecto, si bien el Estado ha implementado mecanismos de fiscalización relacionados con la contratación de personas con discapacidad, dichos mecanismos se desarrollan principalmente desde una perspectiva general y formalista, centrada en la verificación numérica del cumplimiento de cuotas laborales, sin incorporar criterios diferenciados orientados específicamente a personas con TEA.

En tal sentido, los hallazgos permiten advertir que la actuación estatal en materia de inclusión laboral posee un enfoque predominantemente sancionador y reactivo, orientado a constatar incumplimientos posteriores, antes que, a promover políticas preventivas, programas de capacitación, mecanismos de acompañamiento o ajustes razonables destinados a garantizar una inserción laboral efectiva y sostenible. Esta situación se evidencia en que el 74.3 % de las órdenes de inspección concluyeron con determinación de incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la cuota de empleo de personas con discapacidad, mientras que únicamente el

10 % de los casos reflejaron cumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, los resultados muestran que la mayoría de actuaciones inspectivas se sustentan exclusivamente en la Ley N.° 29973 (2012) y su reglamento, particularmente en las disposiciones relativas a la cuota de empleo obligatoria, sin que en ninguno de los expedientes analizados se invoque expresamente la Ley N.° 30150 (2014) ni se desarrollen mecanismos especializados de fiscalización vinculados a la inserción laboral de personas con TEA. Este hallazgo resulta especialmente relevante debido a que evidencia una limitada implementación administrativa del régimen jurídico especial creado para este grupo vulnerable. Además que normativamente no se cuenta con la obligación de realizar inspecciones laborales específicamente para determinar el cumplimiento de la inserción laboral de personas con TEA, aunado a que la norma general no especifica una cuota especial para personas con TEA, esta situación genera que las actuaciones inspectivas se concentren en determinar el cumplimiento o incumplimiento de la norma en forma general, evidenciando la necesidad de la implementación de un cambio normativo que permita la aplicación efectiva de la política de inclusión laboral, en igualdad de oportunidades.

De igual manera, se logró identificar gran parte de las entidades empleadoras inspeccionadas no solo incumplieron parcialmente la cuota legal exigida, sino que incluso omitieron completamente la contratación de personas con discapacidad, pese a encontrarse obligadas legalmente a su contratación. Del mismo modo, se evidenciaron deficiencias estructurales en el sistema de fiscalización laboral, relacionadas con vencimiento de plazos, limitaciones competenciales, problemas administrativos y fragmentación institucional entre SUNAFIL, SERVIR y CONADIS, circunstancias que afectan la eficacia de la tutela estatal del derecho al trabajo inclusivo.

Por otro lado, desde una perspectiva cualitativa, los resultados permiten sostener que la igualdad de oportunidades laborales continúa siendo abordada desde una dimensión meramente formal y cuantitativa, sin garantizar condiciones materiales reales de accesibilidad, adaptación del entorno laboral, ajustes razonables, capacitación especializada o sensibilización empresarial respecto de las necesidades específicas de las personas con TEA. Esta situación evidencia que las políticas públicas existentes resultan insuficientes para remover las barreras estructurales, culturales e institucionales que limitan el acceso efectivo de este grupo poblacional al mercado laboral peruano.

En consecuencia, el análisis general de resultados permite concluir que la inserción laboral de

personas con trastorno del espectro autista en el Perú durante los años 2023 y 2024 no se materializa de manera plena ni efectiva, debido a que persisten importantes limitaciones en la implementación de políticas públicas inclusivas, mecanismos especializados de fiscalización y medidas concretas de promoción laboral. Ello genera una afectación al principio constitucional de igualdad de oportunidades, configurándose escenarios de desigualdad material y exclusión estructural respecto de las personas con TEA.

6. Discusión integradora de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten confirmar que el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral no puede reducirse únicamente al reconocimiento formal de derechos o al establecimiento de cuotas legales de contratación, sino que exige la implementación efectiva de medidas materiales orientadas a garantizar el acceso real, digno y sostenible al empleo de grupos históricamente vulnerables, como ocurre con las personas con trastorno del espectro autista.

En ese sentido, los hallazgos encontrados guardan concordancia con las posturas doctrinales desarrolladas por Muñoz y Pangol (2021), así como por Jaramillo y Villalva (2022), quienes sostienen que la igualdad formal resulta insuficiente cuando subsisten desigualdades estructurales que impiden el ejercicio efectivo de derechos fundamentales. Precisamente, los resultados obtenidos demuestran que, pese a existir un amplio marco normativo de protección, las personas con TEA continúan enfrentando importantes barreras para acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad.

Asimismo, los resultados corroboran lo sostenido por Salazar et al. (2022), respecto a que la igualdad de oportunidades en el trabajo implica no solo la prohibición de discriminación directa, sino también la obligación estatal y empresarial de generar condiciones adecuadas de inclusión laboral. Sin embargo, las actuaciones inspectivas analizadas evidencian que la fiscalización desarrollada por SUNAFIL se limita principalmente a verificar porcentajes mínimos de contratación, sin supervisar la implementación de ajustes razonables, accesibilidad cognitiva, programas de capacitación o mecanismos de adaptación laboral específicamente orientados a personas con TEA.

Del mismo modo, los hallazgos obtenidos se relacionan con lo señalado por Valle y Santiso (2020) y Neciosup et al. (2024), quienes destacan que la inclusión laboral y la accesibilidad constituyen elementos indispensables para garantizar la participación efectiva de las personas

neurodivergentes dentro de los espacios laborales. No obstante, los resultados demuestran que en la práctica administrativa peruana persiste un enfoque tradicional y generalista de discapacidad, sin considerar las necesidades específicas que presentan las personas con TEA en materia de adaptación organizacional, acompañamiento laboral y accesibilidad cognitiva.

Por otro lado, la investigación también confirma las afirmaciones de Fuentealba et al. (2022), respecto a que muchas prácticas discriminatorias continúan reproduciéndose debido a patrones estructurales y culturales arraigados dentro de las instituciones y organizaciones. Ello se evidencia en el elevado número de incumplimientos detectados por SUNAFIL, así como en la ausencia de políticas empresariales efectivas de contratación inclusiva, situación que limita materialmente el acceso al empleo formal de personas con discapacidad y particularmente de personas con TEA.

En la misma línea, los resultados obtenidos confirman lo desarrollado por Agredo y Estrada (2022), quienes sostienen que la inclusión laboral constituye un proceso orientado a garantizar autonomía económica, participación social y realización personal. Sin embargo, la evidencia recabada demuestra que las políticas públicas implementadas por el Estado peruano continúan siendo insuficientes para alcanzar dichos objetivos, debido a la limitada generación de espacios reales de capacitación e inserción laboral para personas con TEA.

Asimismo, los hallazgos permiten advertir que existe una importante diferencia entre eficacia normativa y eficacia material. En efecto, si bien el Perú cuenta con un marco jurídico especializado, especialmente a través de la Ley N.° 30150, la investigación demuestra que dicha norma posee una implementación administrativa limitada, debido a que no existen mecanismos diferenciados de supervisión ni políticas públicas efectivas orientadas específicamente a personas con TEA. En consecuencia, el reconocimiento legislativo de derechos no garantiza por sí mismo la inclusión laboral efectiva si no va acompañado de acciones estatales concretas de promoción, fiscalización especializada y acompañamiento institucional. Con mayor razón si no se cuenta normativamente con la exigencia de cumplir con una cuota de empleo de personas con TEA, o de la realización de actividades inspectivas destinadas a verificar el cumplimiento de la Ley N.° 30150 (2014).

De igual manera, los resultados permiten sostener que el modelo actual de fiscalización laboral implementado por SUNAFIL mantiene un enfoque predominantemente reactivo y sancionador. Esto debido a que la intervención estatal ocurre principalmente después de producido el incumplimiento empresarial, sin que se evidencien mecanismos preventivos orientados a

promover cultura organizacional inclusiva, sensibilización empresarial o incentivos para la contratación de personas con discapacidad y personas con TEA.

En consecuencia, la discusión integradora desarrollada permite establecer que la problemática identificada en la investigación no se origina en la ausencia de reconocimiento normativo, sino en la insuficiente implementación material de políticas públicas inclusivas y mecanismos especializados de protección laboral. Por tanto, la igualdad de oportunidades laborales de las personas con TEA continúa enfrentando importantes barreras estructurales, administrativas y culturales que impiden su plena materialización en el mercado laboral peruano.

7. Corroboración de la hipótesis

En la parte introductoria de la presente investigación se formuló como hipótesis la siguiente:

> **DADO QUE:**
>
> La Ley 30150, Ley de protección de las personas con trastorno del espectro autista, a través de los literales f y g, del artículo 3°, contempla impulsar la capacitación para el empleo además de la inserción laboral para este grupo de personas
>
> **ES PROBABLE QUE:**
>
> Si no se hubieran generado espacios de desarrollo tanto de capacitación, así como de puestos laborales a partir del ente rector tal como es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aplicable para el sector público, así como el privado; entonces, se podría vulnerar lo estipulado en la propia Ley, así como en la Constitución Política del Perú, respecto de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral lo cual hasta podría trascender a un aspecto discriminatorio.

En tal sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación permiten corroborar la hipótesis planteada, en tanto se ha demostrado que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con TEA en Arequipa, durante los años 2023 y 2024 resulta limitada e insuficiente, debido a la ausencia de políticas públicas efectivas, mecanismos especializados de fiscalización y medidas concretas de inclusión laboral orientadas específicamente a este grupo vulnerable.

En efecto, el análisis de las 70 órdenes de inspección emitidas por SUNAFIL permitió identificar que la actividad estatal de supervisión laboral se desarrolla bajo un enfoque general

de discapacidad, centrado principalmente en la verificación formal del cumplimiento de cuotas de empleo previstas en la Ley N.° 29973 (2012), sin incorporar criterios diferenciados relacionados con las necesidades específicas de las personas con TEA reconocidas en la Ley N.° 30150 (2014).

Asimismo, se acreditó que el elevado porcentaje de incumplimientos detectados por la autoridad inspectiva (74.3 %) evidencia que las obligaciones relacionadas con la contratación de personas con discapacidad no se materializan adecuadamente en la práctica laboral peruana, persistiendo barreras estructurales de acceso al empleo tanto en el sector público como en el privado. Del mismo modo, se comprobó que la fiscalización laboral posee un carácter predominantemente reactivo y sancionador, sin desarrollar mecanismos preventivos de capacitación, accesibilidad, ajustes razonables o acompañamiento laboral para personas con TEA.

Igualmente, se verificó que ninguna de las actuaciones inspectivas observadas incorporó expresamente la Ley N.° 30150 (2014) como fundamento jurídico de supervisión, ni evaluó la implementación de políticas empresariales específicas orientadas a garantizar la inclusión laboral de personas con trastorno del espectro autista. Esta situación evidencia una limitada eficacia material del régimen jurídico especial de protección laboral previsto para dicho colectivo.

En consecuencia, los hallazgos obtenidos permiten confirmar que existe una brecha significativa entre el reconocimiento normativo del derecho a la igualdad de oportunidades y su implementación efectiva en el ámbito laboral. Por tanto, se corrobora la hipótesis de investigación, concluyéndose que la insuficiente generación de políticas públicas inclusivas, mecanismos especializados de fiscalización y espacios reales de capacitación e inserción laboral vulnera el principio constitucional de igualdad de oportunidades respecto de las personas con trastorno del espectro autista.

CONCLUSIONES

PRIMERA : Se ha determinado que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista (TEA) en Arequipa, durante los años 2023 - 2024 resulta limitada e insuficiente, debido a que, pese a la existencia de un marco normativo orientado a garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, persisten importantes deficiencias en la implementación material de políticas públicas inclusivas, mecanismos especializados de fiscalización y medidas concretas de promoción laboral. Ello se evidencia en el elevado número de incumplimientos detectados por SUNAFIL respecto de la cuota de empleo de personas con discapacidad, así como en la ausencia de actuaciones específicas orientadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley N.° 30150 (2014).

SEGUNDA : Se ha identificado que el enfoque teórico del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral se sustenta en una concepción material de la igualdad, la cual no se limita únicamente a la prohibición formal de discriminación, sino que exige la adopción de medidas concretas orientadas a garantizar el acceso efectivo al empleo de grupos históricamente vulnerables, entre ellos las personas con trastorno del espectro autista. Asimismo, se determinó que la igualdad de oportunidades se encuentra estrechamente vinculada con la accesibilidad, los ajustes razonables y la inclusión laboral efectiva, reconociéndose que la ausencia de políticas diferenciadas y mecanismos de adaptación laboral puede generar escenarios de discriminación estructural y exclusión social respecto de las personas con TEA.

TERCERA : Se ha determinado que el marco legal que ampara la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista en el Perú se encuentra conformado por normas internacionales, constitucionales y legales orientadas a garantizar el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, destacando la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Constitución Política del Perú, la Ley N.° 29973 (2012) y la Ley N.° 30150 (2014). Empero, pese a la existencia de una regulación específica de protección para personas con TEA, las actuaciones inspectivas desarrolladas por SUNAFIL

continúan sustentándose principalmente en normas generales sobre discapacidad y en la verificación formal de cuotas de empleo, sin incorporar mecanismos especializados de supervisión vinculados a las necesidades particulares de este grupo poblacional.

CUARTA : Se ha verificado que la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista no se materializa de manera plena ni efectiva en los sectores público y privado durante el periodo analizado, debido a la persistencia de incumplimientos reiterados relacionados con la contratación de personas con discapacidad, la insuficiente implementación de medidas de inclusión laboral y las limitaciones estructurales presentes en el sistema de fiscalización laboral. Asimismo, se determinó que la mayoría de actuaciones inspectivas poseen un enfoque predominantemente sancionador y cuantitativo, centrado en la verificación de cuotas laborales, sin evidenciar mecanismos concretos de capacitación, accesibilidad, ajustes razonables o adaptación del entorno laboral dirigidos específicamente a personas con TEA, situación que afecta el ejercicio efectivo del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERA **:** Se recomienda que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con SUNAFIL y CONADIS, implemente lineamientos técnicos especializados para la fiscalización de la inserción laboral de personas con TEA, incorporando criterios específicos relacionados con ajustes razonables, accesibilidad cognitiva, adaptación del entorno laboral y programas de capacitación inclusiva. Ello permitirá que las actuaciones inspectivas no se limiten únicamente a la verificación formal de cuotas de empleo, sino que evalúen efectivamente el cumplimiento material de las obligaciones previstas en la Ley N.° 30150 (2014).

SEGUNDA **:** Se recomienda que se efectué un cambio normativo en la Ley N°29973(2012) específicamente en cuanto al artículo 49 que desarrolla la cuota de empleo de personas con discapacidad, incluyendo dentro del mismo una cuota especifica de personas con TEA. Del mismo modo, la regulación de actividades de fiscalización laboral, destinadas a verificar el cumplimiento efectivo de la Ley N°30150 (2014), la misma que busca fomentar la detección y diagnóstico precoz, la intervención temprana, la protección de la salud, la educación integral, la capacitación profesional y la inserción laboral y social de personas con TEA. Esto con la finalidad de garantizar la efectivización de la política de inclusión laboral de este grupo vulnerable de individuos.

TERCERA **:** Se recomienda fortalecer el sistema de supervisión y seguimiento del cumplimiento de las políticas de inclusión laboral mediante la creación de registros diferenciados sobre contratación de personas con TEA dentro de las actuaciones inspectivas de SUNAFIL. Asimismo, se sugiere establecer mecanismos de articulación interinstitucional entre SUNAFIL, SERVIR, CONADIS y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de garantizar una fiscalización más eficiente, especializada y uniforme respecto del cumplimiento de las obligaciones de inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agredo Silva, V., & Estrada, M. P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad: Una revisión narrativa: Alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, *13*(1), 147–168. https://doi.org/10.21615/cesder.6308

Alcalá, G. C., & Ochoa Madrigal, M. G. (2022). Trastorno del espectro autista (TEA). *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, *65*(1), 7–20. https://doi.org/10.22201/fm.24484865e.2022.65.1.02

Amador Fierros, G., Clouder, L. K., Mehmet, U., Uribe, A. I., Cinotti, A. F., María, V., & Rojo, P. (2021). Neurodiversidad en la educación superior: La experiencia de los estudiantes. *Revista de la Educación Superior*, *50*(200), 129–151. https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893

Anguita, V., & Sotomayor, M. A. (2011). ¿Confidencialidad, anonimato?: Las otras promesas de la investigación. *Acta Bioethica*, *17*(2), 199–204.

Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.

Artigas, M. V., Onaine, A. E., & Santille, L. S. (2023). Mapa diagnóstico de la inserción laboral de personas con discapacidad en Mar del Plata: Un estudio exploratorio. *LACCEI, 1*(8). https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.1596

Asociación Americana de Psiquiatría. (1952). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-I)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (1968). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-II)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (1980). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-III)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (1987). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-III-R)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (1994). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (2000). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV-R)*. Editorial Masson.

Asociación Americana de Psiquiatría. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. Editorial Médica Panamericana.

Bonilla, H. M. (2021). El derecho de acceso a internet en la jurisprudencia de la Sala Constitucional de Costa Rica. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo, 13*(25), 5–18.

Borgonovi Silva Barbi, K., Rocha Serralvo, E., Massucato Pavão, G., Pereira Bitencort, L., Caselli Messias, J., & Labarthe, J. (2024). Desafíos de la interacción social de la persona con autismo en el mercado laboral. *Ciencias Psicológicas, 18*(1). https://doi.org/10.22235/cp.v18i1.3283

Cabello, S. (2024). Autismo en los medios de comunicación: Una aproximación a la perspectiva de las familias. *Quaderns de Psicologia, 26*(2). https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.2047

Camargo Fernández, L., & Cortés García, R. (2020). Desarrollo y mejora de la competencia pragmática en niños y adolescentes con trastorno del espectro autista y lenguaje funcional. *Normas, 10*(1), 1–20. https://doi.org/10.7203/Normas.v10i1.19279

Castañeda López, T. (2021). El concepto de igualdad de oportunidades: Análisis de sus perspectivas. *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana, 42*(125). https://doi.org/10.15332/25005375.6752

Cruz Puerto, M., & Sandín Vázquez, M. (2024). Neurodiversidad, discapacidad y enfoque social. *Revista Española de Discapacidad, 12*(1), 213–222. https://doi.org/10.5569/2340-5104.12.01.11

Decreto Supremo N.º 001-2015-MIMP. (2015). *Reglamento de la Ley N.º 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA)*. https://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/NORMAS/Decreto%20Supremo%2001-2015-MIMP.pdf

Echavarría Ramírez, L. M., & Tirapu Ustárroz, J. (2021). Exploración neuropsicológica en niños con discapacidad intelectual. *Revista de Neurología, 73*(2), 66–76. https://doi.org/10.33588/rn.7302.2021025

Extremera Sánchez, S. M., Marín Perabá, C., & Sanz Peinado, R. (2022). Inclusão educacional e social da Internet das coisas na neurodiversidade. *Texto Livre, 15*. https://doi.org/10.35699/1983-3652.2022.40507

Franciskovic Ingunza, B., & Varsi-Rospigliosi, E. (2024). Los perros de asistencia para las personas con discapacidad en el Perú. *Prudentia Iuris*, (97). https://doi.org/10.46553/prudentia.97.2024.11

Fuentealba Carrasco, P., Sánchez Pezo, G., Gauché Marchetti, X., Bustos Ibarra, C., Domínguez Montoya, Á., Santana Silva, D., Sanhueza Riffo, C., Pérez Díaz, C., & Barría Paredes, M. (2022). La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno: Una caracterización de las percepciones al interior de la institución. *Ius et Praxis, 28*(1), 60–81. https://doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060

Garrido, N. M., & Delgado, C. (2023). El acceso al empleo público de personas con discapacidad por trastorno del espectro autista: A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha 140/2023, de 26 de mayo. *Revista Justicia & Trabajo*, (3). https://doi.org/10.69592/2952-1955-N3-DICIEMBRE-2023-ART6

Gascón, M., & García, A. (2003). *Interpretación y argumentación jurídica*. Consejo Nacional de la Judicatura.

Guerrero, A. S. (2022). Adaptación del puesto de trabajo para personas afectadas de trastorno del espectro del autismo. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Gutiérrez, D. (2009). La construcción de indicadores como problema epistemológico. *Cinta de Moebio*, (34), 16–36. https://doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100002

Hernández Roldán, R., Anderson Quiñonez, J., Arenas Granada, J., Urrea, A., Barbosa Granados, S., & Aguirre Loaiza, H. (2021). Características psicológicas en deportistas con discapacidad física. *Retos*, (40). https://doi.org/10.47197/retos.v1i40.83079

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Herrera del Águila, D. D. (2021). Trastorno del espectro autista: La historia. *Diagnóstico, 60*(3), 131–133. https://doi.org/10.33734/diagnostico.v60i3.300

Jaramillo Vargas, M. I., & Villalva Fonseca, D. G. (2022). Igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo en el ámbito público y privado. *Universidad y Sociedad, 14*(S6), 437–447.

Jaramillo Arias, P., Sampedro Tobón, M., & Sánchez Acosta, D. (2022). Perspectiva histórica del trastorno del espectro del autismo. *Acta Neurológica Colombiana, 38*(2), 91–97. https://doi.org/10.22379/24224022405

Leopoldino, C. B., Silva Filho, J. C. L. da, & Nissel, K. M. (2021). Inclusão produtiva de pessoas com autismo: O caso da Auticon. *Revista Interdisciplinar de Gestão Social, 9*(3). https://doi.org/10.9771/23172428rigs.v9i3.33565

Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo. (2006, 22 de julio). *Diario Oficial El Peruano***.**

Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales. (2011, 3 de julio). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/243470-29733

Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. (2012, 24 de diciembre). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/211941-29973

Ley N.° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). (2014, 8 de enero). *Diario Oficial El Peruano*. https://www.gob.pe/institucion/conadis/normas-legales/342867-30150

Ley N.º 19.691. (2018, 8 de noviembre). *Promoción del trabajo para personas con discapacidad*. https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018

Lima, M. C., Pereira, E., da Silva, A. J., Pereira, C. S., & de Lima, M. P. (2023). Inserção de pessoas com autismo no mercado de trabalho: Revisão integrativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 23*(2), 2479–2486. https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23838

López Chávez, C., Larrea Castelo, M., Breilh, J., & Tillería, Y. (2020). La determinación social del autismo en población infantil ecuatoriana. *Revista Ciencias de la Salud, 18*, 4–30. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.8993

López Pacheco, M. M. (2023). Experiencia de inclusión laboral: El caso de Oscar, pianista con trastorno del espectro autista. *Revista Educación, 47*(2), 749–774. https://doi.org/10.15517/revedu.v47i2.53835

Lorenzo Lledó, G., Lorenzo-Lledó, A., Lledó Carreres, A., & Pérez-Vázquez, E. (2023). Creación de un entorno de realidad virtual inmersiva para la comunicación e interacción social: Estudio piloto en alumnado con trastorno del espectro autista. *Revista de Educación a Distancia (RED), 23*(73). https://doi.org/10.6018/red.539141

Magalhães, J. M., Rodrigues, T. A., Rêgo Neta, M. M., Damasceno, C. K. C. S., Sousa, K. H. J. F., & Arisawa, E. A. L. S. (2021). Experiences of family members of children diagnosed with autism spectrum disorder. *Revista Gaúcha de Enfermagem*. https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200437

Marshall Barberán, P. (2020). El ejercicio de derechos fundamentales de las personas con discapacidad mental en Chile: Derecho internacional, enfoques teóricos y casos de estudio. *Revista de Derecho (Concepción), 88*(247), 45–81. https://doi.org/10.29393/rd247-2pmed10002

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Plan nacional para las personas con trastorno del espectro autista*. https://www.conadisperu.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/PLAN_TEA_2019-2021.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023a). *Guía de orientación: Capacitación laboral inclusiva a personas con discapacidad intelectual y trastorno del espectro autista (TEA)*. https://drive.google.com/file/d/15swH8lCWoOtrYA6L8oTGQFSLsW_O9ehY/view?usp=sharing

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023b). *Guía: La familia, actor aliado en la inserción laboral de personas con discapacidad, con énfasis en discapacidad intelectual y trastornos del espectro autista (TEA)*. https://discapacidad.trabajo.gob.pe/wp-content/uploads/2023/08/Instrumento-Tecnico-La-Familia-actor-aliado-en-la-inclusion-laboralRR.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023c). *Guía: Recursos metodológicos para promover el empleo de personas con trastornos del espectro autista (TEA) desde los*

servicios de empleo. https://drive.google.com/file/d/1ftNZKU2CWpVQ9VmzxTik_-4nomSyCKnU/view?usp=sharing

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, *13*(3), 222–232.

Neciosup, P., Terrones, A. N., & Chávez, P. I. (2024). Análisis de la diversidad laboral en las empresas: Una revisión de literatura. *Horizonte Empresarial, 11*(1), 421–431. https://doi.org/10.26495/tv4ty458

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cualitativa-cuantitativa y redacción de tesis* (4.ª ed.). Ediciones de la U.

Otzen, T., & Manterola, C. (2022). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology, 1*(2), 2.

Paz Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, *29*. https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724

Peña Quintana, M. T., Santana Vega, L. E., & Feliciano-García, L. (2022). El empleo con apoyo: Una alternativa inclusiva para la transición sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en Canarias. *Siglo Cero, 53*(1), 159–178. https://doi.org/10.14201/scero2022531159178

Plataforma del Estado Peruano. (2024). *En el 2023, solo nueve entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad*. https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad

Plataforma del Estado Peruano. (s. f.). *Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018–2020*. https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/CONADIS2021d.pdf

Ríos Colorado, J., Sánchez, D., & Ordoñez Mora, L. (2021). Herramientas de evaluación psicomotriz en el trastorno del espectro autista: Revisión exploratoria. *Revista Española de Salud Pública, 95*.

Salazar Osorio, W. J., Benavides Salazar, C. F., De La Guerra Pilco, F. E., & Benavides Salazar, J. C. (2022). Quebranto del principio de igualdad en la estabilidad laboral del cargo de libre remoción. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(6), 628–638.

Schonhaut B., L., Buron K., V., Aguilera E., R., & Vargas B., L. (2023). Detección temprana de trastorno del espectro autista: Revisión de las herramientas de tamizaje validadas en Chile. *Andes Pediátrica, 94*(4), 425–435. https://doi.org/10.32641/andespediatr.v94i4.4901

Shirian, S. A., & Dera, H. S. (2015). Descriptive characteristics of children with autism at Autism Treatment Center, KSA. *Physiology & Behavior, 151*, 604–608. https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2015.09.001

Solís García, P. (2022). Las personas con discapacidad intelectual ante el COVID-19: Una revisión sistemática. *En-claves del Pensamiento, 16*(31), e500. https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i31.500

Sousa, V. D., Driessnack, M., & Mendes, I. A. C. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: Diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 15*, 502–507. https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022

Torres Campos, E., Ortiz Guadalupe, L. E., Carmenate Figueredo, Y. O., & Toledo Sánchez, M. (2021). Estimulación motriz en niños con discapacidad intelectual: Propuesta de actividades motrices. *Revista Universidad y Sociedad, 13*(4), 378–388.

Tuzet, G. (2020). Analogía e interpretación teleológica. Un caso aragonés: ¿Palas eólicas como ramas? *Isonomía*, (53), 108–126.

Vasilachis de Gialdino, I. (2019). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.

Valle Escolano, R., & Santiso Doldán, V. (2020). *La protección de los derechos de los adultos con trastorno del espectro del autismo*. Dykinson.

Valle-Ramírez, A., Sáez-Gallego, N. M., & Abellán, J. (2022). Un estudio sobre la participación en educación física de una alumna con discapacidad física. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación, 44*.

Vásquez, B., & del Sol, M. (2021). Rol de la neuroglia en el trastorno del espectro autista. *International Journal of Morphology, 39*(3), 920–927. https://doi.org/10.4067/S0717-95022021000300920

Velarde Incháustegui, M., Ignacio-Espíritu, M. E., & Cárdenas-Soza, A. (2021). Diagnóstico de trastorno del espectro autista (TEA), adaptándonos a la nueva realidad: Telesalud. *Revista de Neuro-Psiquiatría, 84*(3), 175–182. https://doi.org/10.20453/rnp.v84i3.4034

Villarroel Aramayo, D. (2024). Substantive equality in the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: The role of reasonable accommodation. *Estudios Constitucionales, 22*(1), 154–180. https://doi.org/10.4067/S0718-52002024000100154

ANEXOS

Anexo N°1 Ficha Bibliográfica

FICHA BIBLIOGRÁFICA

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO:

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA:

CÓDIGO:

Anexo N°2 Ficha Textual

FICHA TEXTUAL

TÍTULO DEL TEMA:

CITA:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP

Anexo N°3 Ficha Resumen

FICHA DE RESUMEN

TÍTULO DEL TEMA:

RESUMEN:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP

Anexo N°4 Ficha de observación estructurada

N°	Orden de Inspección	Fecha	Base legal	Objeto de las actuaciones		Actuaciones a nivel de inspección		
				Materia	Subgrupo - materia	Conclusión	Infracción detectada	Sanción Aplicable
01								
02								
03								
04								
05								
06								
07								
08								
09								
10								

Anexo N°5 Fichas de validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO "FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA"

I. DATOS GENERALES.

Evaluación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Perú, 2023 - 2024.				
Nombre del instrumento de evaluación	Ficha de Observación Estructurada			
Autor del instrumento	Chirinos Rodríguez, Alexandra del Rosario.			
Apellidos y nombres del experto	**VARGAS SALAS, Obed.**			
Título profesional	**Abogado**			
Grado académico del evaluador	**Doctor en Derecho**			
Cargo que desempeña	Abogado litigante, docencia en investigación en pregrado, maestría y doctorado			
Valoración				
Muy deficiente	**Deficiente**	**Aceptable**	**Buena**	**Excelente**
				X



…….

Firma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	**Indicadores**	**Muy deficiente**	**Deficiente**	**Aceptable**	**Buena**	**Excelente**
		1-20	**21-30**	**Valoración 30-60**	**Valoración del 61-100**	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado					**X**

	sin ambigüedades y comprensible.					
Objetividad	Los ítems permiten mesurar las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos				**X**	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					**X**
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					**X**
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					**X**
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.					**X**
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					**X**
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el					**X**

	problema, objetivos categorías y subcategorías.					
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					**X**
Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					**X**

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes llegando a tener un promedio de valoración de: 95 %



.....

Firma del experto

Vargas Salas, Obed / varsao.62@hotmail.com

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO "FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRUCTURADA"

III. DATOS GENERALES.

Título: Evaluación del principio de igualdad de oportunidades en la inserción laboral de personas con trastorno del espectro autista TEA, Perú, 2023 - 2024.				
Nombre del instrumento de evaluación	Ficha de Observación Estructurada			
Autor del instrumento	Chirinos Rodríguez, Alexandra del Rosario			
Apellidos y nombres del experto	**CERVANTES ANAYA DANTE R.**			
Título profesional	**Abogado**			
Grado académico del evaluador	**Doctor en Derecho**			
Cargo que desempeña	Abogado			
Valoración				
Muy deficiente	**Deficiente**	**Aceptable**	**Buena**	**Excelente**
			X	
..... **Firma**				

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN. -

Criterios	**Indicadores**	**Muy deficiente**	**Deficiente**	**Aceptable**	**Buena**	**Excelente**
		1-20	**21-30**	**Valoración 30-60**	**Valoración del 61-100**	
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado sin ambigüedades y comprensible.					**X**
Objetividad	Los ítems permiten mesurar las categorías en todas sus subcategorías de acuerdo con las leyes y principios científicos					**X**
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con la realidad social y legal de				**X**	

	acuerdo con los objetivos y necesidades reales de la investigación.					
Organización	Los ítems traducen organización lógica y sistemática en concordancia con los objetivos, categorías y subcategorías.					**X**
Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos suficientes en la investigación y los ítems presentan suficiencia en cantidad y calidad.					**X**
Intencionalidad	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido, valoración de las categorías y subcategorías de la investigación.				**X**	
Consistencia	La información permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de investigación y se respalda en fundamento técnico, científico y teórico.					**X**
Coherencia	Los ítems expresan coherencia entre el problema, objetivos categorías y subcategorías.					**X**
Metodología	Los procedimientos o estrategias insertados responden a una metodología y diseño de aplicados para lograr fundamentar el propósito de a investigación.					**X**

Pertinencia	El instrumento muestra o responde al momento oportuno y más adecuado a los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					**X**

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD. -

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes llegando a tener un promedio de valoración de: 95 %



.....

Firma del experto

Cervantes Anaya, Dante R./ cervantesanaya1@hotmail.com

Anexo N°6 Proyecto de ley

PROYECTO DE LEY N°……

LEY QUE REFUERZA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30150 QUE FOMENTA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TEA Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El congresista que suscribe, miembro del Grupo Parlamentario……., en ejercicio del derecho de iniciativa Legislativa regulado por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según los lineamientos establecidos en los artículos 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República, propone a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República,

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REFUERZA EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 30150 QUE FOMENTA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON TEA Y LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Articulo 1.- Se modifica el articulo 49 de la Ley N°29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, sobre la cuota legal de personas con TEA.

Se modifica el articulo 49 de la Ley N°29973, agregando el apartado 49.5:

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.

49.5 Dentro de la cuota establecida en el numeral 49.1, las entidades públicas y los empleadores privados obligados reservan un número de puestos equivalente, como mínimo, al uno por ciento (1 %) de la totalidad de su personal para trabajadores con trastorno del espectro autista (TEA), de conformidad con la Ley N.° 30150

Articulo 2.- Se agrega el artículo 7 a la Ley N°30150.

Se agrega el Artículo 7 a la Ley N°30150 Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA); en los términos siguientes:

Artículo 7.- Fiscalización del cumplimiento de cuota de empleo para personas

con discapacidad y personas con trastorno del espectro autista (TEA)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el marco de sus competencias y de conformidad con la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo, fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto de la cuota de empleo de personas con discapacidad.

Asimismo, verifica el cumplimiento de la cuota especifica de empleo reservada para personas con trastorno del espectro autista (TEA), conforme a lo dispuesto en el numeral 49.5 del artículo 49 de la Ley N°29973.

Para dicho efecto, los empleadores públicos y privados sujetos al régimen de cuota de empleo deberán proporcionar a la autoridad inspectiva la información y documentación que acredite el cumplimiento de dichas obligaciones, sin perjuicio de las normas sobre protección de datos personales y de la confidencialidad de la información relativa a la condición de discapacidad.

El incumplimiento de las obligaciones materia de fiscalización constituye infracción administrativa sancionable conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

Articulo 3.- Se agrega el artículo 8 a la Ley N°30150.

Se agrega el Artículo 8 a la Ley N°30150 Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA); en los términos siguientes:

Artículo 8.- Informe estadístico anual sobre la cuota de empleo de personas con trastorno del espectro autista (TEA)"

La SUNAFIL elabora y publica anualmente un informe estadístico sobre el cumplimiento de la cuota especifica correspondiente a personas con trastorno del espectro autista (TEA), desagregando la información por sector económico, actividad empresarial, tamaño de empresa, ámbito territorial y sector público y privado, conforme a la normativa sobre transparencia y protección de datos personales.

DISPOSICIÓNES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- ADECUACIÓN REGLAMENTARIA

El Poder Ejecutivo, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, adecúa el Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y las demás disposiciones reglamentarias que resulten necesarias, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley.

SEGUNDA.- ADECUACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario, adecúa sus protocolos, directivas, instrumentos de inspección y sistemas de fiscalización para incorporar la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo correspondiente a personas con trastorno del espectro autista (TEA), conforme a lo previsto en la presente ley.

TERCERA.- LINEAMIENTOS PARA LA ACREDITACIÓN Y VERIFICACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), aprueba los lineamientos técnicos necesarios para la adecuada verificación del cumplimiento de la cuota específica de empleo destinada a personas con trastorno del espectro autista (TEA), garantizando el respeto de la dignidad de la persona, la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información relativa a su discapacidad.

CUARTA.- INFORME ANUAL DE CUMPLIMIENTO

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) remite anualmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) un informe sobre el nivel de cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad y de la cuota específica destinada a personas con trastorno del espectro autista (TEA), el cual será de acceso público conforme a las normas de transparencia y acceso a la información pública.

QUINTA.- FINANCIAMIENTO

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú reconoce a la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado. En concordancia con dicho mandato, el artículo 2 consagra el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación, mientras que los artículos 22, 23 y 26 reconocen el trabajo como un deber y un derecho, imponiendo al Estado la obligación de promover condiciones que garanticen el acceso al empleo en condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas.

En el ámbito internacional, el Estado peruano ha asumido compromisos jurídicamente vinculantes mediante la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento que adopta el modelo social de la discapacidad y reconoce que las limitaciones que enfrentan las personas con discapacidad no derivan exclusivamente de su condición individual, sino principalmente de las barreras físicas, sociales, culturales e institucionales que restringen el ejercicio pleno de sus derechos. En particular, el artículo 27 de dicho instrumento internacional reconoce el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas y obliga a los Estados Parte a promover oportunidades reales de empleo, prohibiendo toda forma de discriminación durante el acceso, permanencia y desarrollo dentro del mercado laboral.

En cumplimiento de dichos compromisos internacionales, el ordenamiento jurídico peruano incorporó la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, estableciendo un sistema de cuotas de empleo obligatorio para entidades públicas y empleadores privados, así como diversos mecanismos destinados a garantizar la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad. Posteriormente, mediante la Ley N.° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), el legislador reconoció expresamente que las personas con esta condición requieren medidas diferenciadas de protección, disponiendo que el Estado impulse políticas de capacitación para el trabajo, inserción laboral y promoción del empleo.

No obstante, el reconocimiento legislativo de tales derechos no ha sido suficiente para

garantizar su eficacia material, tal como se ha establecido a nivel de la investigación que sustenta la presente propuesta legislativa, donde se ha podido apreciar la brecha existente entre el contenido normativo de la Ley N.° 30150 y su implementación efectiva dentro de la administración pública y del sistema de fiscalización laboral. En tanto que si bien el ordenamiento jurídico reconoce formalmente la obligación estatal de promover la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista, en la práctica no existen mecanismos específicos que permitan verificar el cumplimiento de dichas obligaciones ni asegurar que los empleadores implementen acciones concretas orientadas a su contratación e inclusión efectiva.

Los resultados obtenidos mediante el análisis documental de setenta órdenes de inspección emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) durante los años 2023 y 2024 permiten corroborar dicha problemática. La totalidad de las actuaciones inspectivas revisadas estuvo dirigida únicamente a verificar el cumplimiento de la cuota general de empleo para personas con discapacidad prevista en la Ley N.° 29973, sin que en ninguno de los expedientes analizados se hiciera referencia expresa a la Ley N.° 30150, ni se verificara el cumplimiento de obligaciones específicas relacionadas con la capacitación, inserción laboral, ajustes razonables o promoción del empleo para personas con trastorno del espectro autista. Esta situación demuestra que la actuación inspectiva continúa desarrollándose bajo un enfoque general de discapacidad, prescindiendo del tratamiento especializado que el propio legislador estableció para las personas con TEA.

En consecuencia, el sistema jurídico peruano presenta un escenario de eficacia normativa parcial. Mientras la Ley N.° 30150 reconoce derechos específicos para las personas con trastorno del espectro autista, la ausencia de mecanismos de supervisión especializados impide verificar su cumplimiento material, convirtiendo muchas de sus disposiciones en mandatos de escasa eficacia práctica. Ello repercute directamente en el principio constitucional de igualdad de oportunidades, pues la inexistencia de mecanismos de fiscalización diferenciados mantiene barreras estructurales que continúan dificultando el acceso de las personas con TEA al mercado laboral en igualdad de condiciones respecto de los demás trabajadores.

Frente a esta realidad, resulta indispensable que el legislador fortalezca el marco

normativo vigente mediante la incorporación de mecanismos jurídicos que permitan transformar las obligaciones actualmente declarativas en deberes exigibles y verificables por la autoridad administrativa. En ese contexto, la presente iniciativa legislativa propone, por un lado, incorporar una cuota específica de empleo destinada a personas con trastorno del espectro autista dentro del régimen previsto en la Ley N.° 29973 y, por otro, establecer expresamente la obligación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de verificar el cumplimiento tanto de dicha cuota como de las obligaciones derivadas de la Ley N.° 30150, garantizando así una fiscalización especializada que permita materializar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para este grupo poblacional.

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa encuentra sustento en el orden constitucional peruano, en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y en el marco legal vigente sobre protección de las personas con discapacidad, constituyendo una medida orientada a garantizar la eficacia material del derecho a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

En primer lugar, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado. Este mandato no posee únicamente un carácter programático, sino que constituye el fundamento axiológico de todo el ordenamiento jurídico, imponiendo a los poderes públicos la obligación de adoptar medidas positivas destinadas a asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales, especialmente respecto de aquellos grupos que históricamente han enfrentado situaciones de exclusión, discriminación o vulnerabilidad.

Asimismo, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución reconoce el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda forma de discriminación basada en cualquier condición personal. No obstante, la igualdad constitucional no puede ser entendida únicamente desde una perspectiva formal, consistente en otorgar idéntico tratamiento jurídico a todas las personas. Conforme a la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional, el principio de igualdad exige también la adopción de medidas

diferenciadas cuando determinados grupos se encuentran en situaciones objetivamente distintas, de manera que el Estado elimine las barreras que impiden el goce efectivo de sus derechos fundamentales.

En esa misma línea, el artículo 23 de la Constitución dispone que el trabajo constituye objeto de atención prioritaria por parte del Estado, correspondiéndole promover condiciones que permitan el acceso al empleo en igualdad de oportunidades, con especial protección hacia aquellas personas que, por sus condiciones personales, enfrentan mayores dificultades para incorporarse al mercado laboral. Del mismo modo, el artículo 26 incorpora como principio rector de las relaciones laborales la igualdad de oportunidades sin discriminación, principio que no solo vincula al legislador, sino también a la administración pública y a los empleadores públicos y privados.

La propuesta legislativa también encuentra fundamento en el artículo 7 de la Constitución, el cual reconoce el derecho de toda persona a la protección de su salud y establece la obligación estatal de desarrollar políticas destinadas a garantizar el bienestar integral de las personas con discapacidad. Este mandato constitucional debe interpretarse sistemáticamente con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que dispone que los derechos fundamentales sean interpretados conforme a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú.

Desde el ámbito convencional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad representa el principal instrumento internacional que orienta las políticas públicas en materia de discapacidad. Dicho tratado abandona el modelo asistencial tradicional y adopta el modelo social de la discapacidad, según el cual las limitaciones que experimentan las personas con discapacidad no derivan exclusivamente de su condición individual, sino principalmente de las barreras existentes dentro de la sociedad que restringen el ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad.

Particular importancia reviste el artículo 27 de la Convención, mediante el cual los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, obligándose a prohibir toda forma de discriminación en materia de empleo, promover oportunidades laborales efectivas, realizar ajustes razonables y adoptar acciones positivas orientadas a incrementar la

contratación de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado.

En consecuencia, el deber estatal no se agota con la expedición de normas que reconozcan formalmente el derecho al trabajo, sino que comprende la obligación permanente de implementar mecanismos administrativos que permitan verificar el cumplimiento efectivo de dichas obligaciones por parte de los empleadores. La ausencia de mecanismos de supervisión constituye una limitación para la eficacia de los derechos reconocidos convencionalmente y puede generar escenarios de discriminación indirecta hacia determinados grupos poblacionales.

En el plano legal interno, la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, estableció un régimen obligatorio de cuotas de empleo, disponiendo que las entidades públicas deben contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) del total de su personal, mientras que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores deben reservar una cuota no menor del tres por ciento (3%). Esta regulación constituye una manifestación del principio de igualdad material, pues incorpora una acción afirmativa destinada a corregir las desigualdades estructurales que históricamente han limitado el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Sin embargo, el propio legislador reconoció posteriormente que determinadas condiciones de discapacidad requieren medidas especializadas de protección. Bajo dicho entendimiento fue promulgada la Ley N.° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista, cuyo objeto consiste en establecer un régimen especial orientado a garantizar el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de las personas con TEA, disponiendo expresamente que el Estado promueva programas de capacitación, formación para el trabajo e inserción laboral.

No obstante, a nivel de la realidad empírica, la investigación que sustenta la presente iniciativa demuestra que dicho mandato legal carece actualmente de mecanismos específicos que aseguren su cumplimiento efectivo. Situación que pone de manifiesto una evidente disociación entre el reconocimiento formal de derechos y su eficacia práctica. Mientras el ordenamiento jurídico reconoce expresamente la necesidad de promover la inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista, la ausencia de obligaciones concretas de fiscalización impide controlar el cumplimiento de dichas

políticas, reduciendo el alcance material de la Ley N.° 30150 y limitando su capacidad para generar verdaderos procesos de inclusión laboral.

En ese contexto, la incorporación de un numeral 49.5 al artículo 49 de la Ley N.° 29973, mediante el cual se reserve un uno por ciento (1 %) de la cuota de empleo para personas con Trastorno del Espectro Autista, así como la incorporación de un artículo 7 en la Ley N.° 30150 que atribuya expresamente a SUNAFIL la obligación de verificar el cumplimiento de dicha cuota y de las obligaciones derivadas de la referida ley, constituyen medidas legislativas razonables, objetivamente justificadas y compatibles con el principio constitucional de igualdad material.

Lejos de generar un trato privilegiado, la propuesta normativa desarrolla una acción afirmativa destinada a remover obstáculos estructurales que actualmente impiden el acceso efectivo al empleo de las personas con TEA. De esta manera, la intervención legislativa no crea nuevos derechos, sino que fortalece los mecanismos institucionales necesarios para garantizar la eficacia real de derechos previamente reconocidos por la Constitución, los tratados internacionales y la legislación nacional.

III. DE LA NECESIDAD DE LA REFORMA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa no se fundamenta únicamente en consideraciones doctrinales o en la existencia de un marco normativo insuficientemente desarrollado, sino principalmente en la evidencia empírica obtenida durante la investigación realizada sobre la eficacia de la Ley N.° 30150 respecto de la inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). En ese sentido, el proyecto de ley responde a una necesidad objetiva identificada mediante el análisis sistemático de la actuación administrativa desarrollada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), permitiendo constatar las limitaciones existentes en la implementación práctica de las políticas públicas de inclusión laboral dirigidas a este grupo poblacional.

En consecuencia, la evidencia empírica obtenida permite concluir que la problemática no radica en la inexistencia de un marco jurídico protector, sino en la ausencia de mecanismos normativos que aseguren su aplicación efectiva. Por ello, la presente iniciativa legislativa propone incorporar una cuota específica de empleo destinada a

personas con Trastorno del Espectro Autista dentro del régimen previsto en la Ley N.° 29973 y establecer expresamente el deber de la SUNAFIL de fiscalizar su cumplimiento. Tales modificaciones permitirán transformar obligaciones actualmente programáticas en obligaciones jurídicamente exigibles, fortaleciendo la eficacia material de la Ley N.° 30150 y garantizando una protección diferenciada acorde con el principio constitucional de igualdad material y con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano.

IV. JUSTIFICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad fortalecer la eficacia material de la Ley N.° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista, mediante la incorporación de mecanismos jurídicos que permitan garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones estatales orientadas a promover la inserción laboral de las personas con TEA. En tal sentido, la propuesta comprende dos modificaciones sustanciales que, por su naturaleza complementaria, buscan corregir las deficiencias identificadas en la implementación práctica del régimen jurídico vigente.

V. CONSTITUCIONALIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Toda intervención legislativa que establezca medidas diferenciadas en favor de determinados grupos sociales debe superar un análisis de constitucionalidad que permita verificar su compatibilidad con el principio de igualdad, el derecho al trabajo, la libertad de empresa y el principio de razonabilidad. En ese sentido, la presente iniciativa legislativa cumple plenamente con dichos parámetros, toda vez que la reserva de una cuota específica de empleo para personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) y la atribución expresa de facultades de fiscalización a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) constituyen medidas objetivamente justificadas, idóneas, necesarias y proporcionales para garantizar la eficacia del derecho a la igualdad de oportunidades laborales.

En primer término, debe señalarse que la propuesta no vulnera el principio de igualdad reconocido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Por el contrario, desarrolla su dimensión material. La doctrina constitucional y la jurisprudencia

nacional han reconocido que el principio de igualdad no proscribe todo tratamiento diferenciado, sino únicamente aquellas diferenciaciones carentes de justificación objetiva y razonable. En consecuencia, cuando determinados grupos enfrentan condiciones estructurales de desventaja que dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales, el Estado no solo se encuentra facultado, sino constitucionalmente obligado, a adoptar medidas de acción afirmativa destinadas a reducir dichas desigualdades.

En el caso de las personas con TEA, la investigación desarrollada evidencia que las barreras para acceder al empleo formal exceden las dificultades que enfrentan otros grupos de personas con discapacidad. Tales obstáculos comprenden problemas de comunicación social, ausencia de accesibilidad cognitiva, desconocimiento de la condición por parte de los empleadores, procesos de selección no adaptados, prejuicios culturales y escasa implementación de metodologías de empleo con apoyo. Estas circunstancias determinan una situación objetiva de desigualdad material que justifica la adopción de una medida legislativa diferenciada.

En segundo lugar, la propuesta supera el juicio de idoneidad. La incorporación de una cuota específica del uno por ciento (1%) destinada a personas con TEA constituye un mecanismo apto para incrementar sus posibilidades reales de acceso al mercado laboral, permitiendo que el régimen de cuotas actualmente previsto por la Ley N.° 29973 beneficie efectivamente a un grupo poblacional que, pese a contar con protección normativa especial, continúa enfrentando importantes niveles de exclusión laboral.

Asimismo, la medida supera el juicio de necesidad. El análisis de los resultados obtenidos demuestra que las herramientas actualmente existentes no han resultado suficientes para garantizar la inserción laboral efectiva de las personas con TEA. A pesar de la vigencia de la Ley N.° 30150 desde el año 2014, las actuaciones inspectivas desarrolladas por la SUNAFIL continúan sustentándose exclusivamente en la normativa general sobre discapacidad, sin verificar el cumplimiento de obligaciones específicas previstas para este colectivo. Ello evidencia que la regulación vigente presenta un déficit de eficacia que hace necesaria la intervención del legislador.

Desde la perspectiva del juicio de proporcionalidad en sentido estricto, la medida tampoco

genera una restricción desmedida sobre los derechos de los empleadores. En efecto, la propuesta no incrementa el porcentaje global de contratación previsto en la Ley N.° 29973, sino que únicamente reserva una parte de la cuota ya existente para personas con Trastorno del Espectro Autista. En consecuencia, los empleadores no asumen una obligación adicional de contratación, sino únicamente una redistribución interna del porcentaje que actualmente se encuentran obligados a cumplir. Por ello, la carga que eventualmente pudiera generarse resulta mínima frente al significativo beneficio constitucional derivado de garantizar el acceso efectivo al empleo de una población históricamente excluida.

De igual manera, la propuesta resulta compatible con la libertad de empresa reconocida en el artículo 59 de la Constitución. Si bien dicho derecho garantiza la libertad para desarrollar actividades económicas, la propia Constitución establece que su ejercicio debe realizarse dentro del marco del bien común y con respeto a los derechos fundamentales. La actividad empresarial no constituye un ámbito inmune a la intervención legislativa cuando se trata de asegurar derechos constitucionales de grupos vulnerables. En consecuencia, las acciones afirmativas en materia laboral representan una manifestación legítima de la función social que la Constitución asigna a la actividad económica.

Por otra parte, la incorporación del artículo 7 a la Ley N.° 30150 tampoco afecta el principio de legalidad administrativa ni implica una expansión desproporcionada de las competencias de la SUNAFIL. La propuesta únicamente precisa el contenido de una competencia inspectiva que ya forma parte de sus funciones institucionales, estableciendo expresamente que la autoridad inspectiva deberá verificar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley N.° 30150 y de la cuota específica destinada a personas con Trastorno del Espectro Autista.

Desde la perspectiva de la buena administración pública, esta modificación fortalece los principios de eficacia, eficiencia y control de la actuación administrativa. Una política pública únicamente puede producir resultados verificables cuando existen mecanismos permanentes de supervisión que permitan evaluar su cumplimiento. En ausencia de dichos mecanismos, las obligaciones legales corren el riesgo de convertirse en meras declaraciones programáticas desprovistas de eficacia jurídica.

Finalmente, la propuesta desarrolla el deber constitucional del Estado de brindar una protección reforzada a las personas con discapacidad. La adopción de acciones afirmativas constituye una manifestación del principio de solidaridad social y del mandato de protección especial reconocido tanto por la Constitución como por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En tal sentido, la reserva de una cuota específica de empleo para personas con Trastorno del Espectro Autista y la implementación de mecanismos especializados de fiscalización no representan privilegios injustificados, sino instrumentos jurídicos destinados a corregir desigualdades estructurales que limitan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo.

Consecuentemente, la presente iniciativa legislativa supera los estándares de constitucionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidos para toda medida diferenciadora. Lejos de restringir derechos fundamentales, fortalece la eficacia del principio de igualdad material, garantiza una tutela reforzada para un grupo especialmente vulnerable y dota al Estado de herramientas jurídicas idóneas para hacer efectiva la protección que el propio ordenamiento reconoce a las personas con Trastorno del Espectro Autista.

VI. IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO E INSTITUCIONAL DE LA REFORMA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa fortalece las políticas de inclusión laboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) mediante el perfeccionamiento del marco normativo vigente y el establecimiento de mecanismos efectivos de fiscalización. Sus efectos trascienden el ámbito normativo, generando un impacto social, económico e institucional.

Desde la perspectiva social, la propuesta busca reducir las barreras que históricamente han limitado el acceso de las personas con TEA al empleo formal. La investigación realizada evidencia que, pese a la vigencia de la Ley N.° 30150, persisten deficiencias en su implementación debido a la ausencia de mecanismos específicos de supervisión. En ese contexto, la incorporación de una cuota de empleo específica favorecerá la inclusión laboral, la autonomía económica y el ejercicio efectivo de derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad y la seguridad social, beneficiando además a sus familias al

disminuir los niveles de dependencia económica.

En el ámbito económico, la iniciativa promueve un mercado laboral más inclusivo sin generar nuevas cargas para los empleadores, ya que la reserva del uno por ciento (1%) se incorpora dentro de la cuota de empleo ya prevista en la Ley N.° 29973. Asimismo, fomenta la diversidad en las organizaciones, fortaleciendo la productividad, la innovación y la responsabilidad social empresarial.

Desde el punto de vista institucional, la propuesta fortalece la labor de la SUNAFIL al establecer expresamente su obligación de fiscalizar el cumplimiento de la cuota específica para personas con TEA, permitiendo una supervisión más integral de las medidas de inclusión laboral y la generación de información estadística que contribuya al diseño y evaluación de políticas públicas.

En consecuencia, la reforma permitirá cerrar la brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su aplicación efectiva, fortaleciendo la eficacia de la Ley N.° 30150 y consolidando un modelo de inclusión laboral basado en los principios de igualdad material, accesibilidad, no discriminación y protección reforzada de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista.

VII. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto fortalecer la eficacia de la Ley N.° 30150, Ley de Protección de las Personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), mediante la incorporación de una cuota específica de empleo dentro del régimen previsto por la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y el establecimiento de la obligación expresa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de fiscalizar su cumplimiento.

Desde la perspectiva presupuestaria, la propuesta no genera la creación de nuevas entidades públicas, órganos administrativos, programas presupuestales, plazas laborales ni estructuras organizacionales adicionales. Tampoco implica la implementación de un nuevo sistema de inspección laboral, pues las funciones de supervisión ya forman parte de las competencias legales asignadas a la SUNAFIL conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

En tal sentido, la modificación normativa únicamente incorpora de manera expresa una obligación específica de fiscalización respecto de la cuota de empleo destinada a personas con Trastorno del Espectro Autista, optimizando las competencias institucionales ya existentes y fortaleciendo la actuación inspectiva mediante la incorporación de un nuevo parámetro de control dentro de los procedimientos ordinarios de inspección.

Asimismo, la reserva del uno por ciento (1%) de la cuota de empleo para personas con TEA no incrementa el porcentaje global de contratación actualmente previsto en la Ley N.° 29973. En consecuencia, la propuesta no genera nuevas obligaciones de contratación para los empleadores públicos ni privados, sino que redistribuye parcialmente una obligación legal preexistente, orientándola hacia un grupo que presenta mayores dificultades de acceso al empleo formal. Por ello, la iniciativa no supone un incremento de los costos laborales derivados del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad.

En relación con la actividad empresarial, la propuesta tampoco afecta la competitividad ni impone restricciones desproporcionadas al ejercicio de la libertad de empresa. La contratación de personas con TEA continuará realizándose conforme a las necesidades del puesto de trabajo, las competencias del trabajador y el principio de mérito, garantizando además la implementación de los ajustes razonables previstos en la legislación vigente. En consecuencia, la reforma no altera la organización empresarial ni modifica las reglas generales de contratación laboral, sino que fortalece el cumplimiento de obligaciones que ya forman parte del ordenamiento jurídico nacional.

Por el contrario, la iniciativa legislativa generará importantes beneficios económicos y sociales. En primer lugar, contribuirá a incrementar la participación de personas con Trastorno del Espectro Autista en el mercado laboral formal, favoreciendo su autonomía económica y reduciendo los niveles de dependencia respecto de sus familias y de los programas de asistencia social.

En segundo lugar, la incorporación de un mecanismo específico de fiscalización permitirá optimizar la eficacia de las políticas públicas de inclusión laboral, evitando que la Ley N.° 30150 permanezca como una norma de escasa aplicación práctica. La existencia de controles administrativos permanentes incentivará el cumplimiento voluntario de las

obligaciones legales por parte de los empleadores, reduciendo progresivamente los niveles de incumplimiento y fortaleciendo la cultura de respeto por los derechos de las personas con discapacidad.

En tercer lugar, la generación de información estadística diferenciada sobre el cumplimiento de la cuota específica permitirá mejorar la planificación de políticas públicas, facilitando la adopción de decisiones sustentadas en evidencia objetiva respecto de la inserción laboral de personas con Trastorno del Espectro Autista. Ello permitirá optimizar la asignación de recursos públicos destinados a programas de empleo, capacitación y formación profesional, incrementando la eficiencia de la intervención estatal.

Desde una perspectiva institucional, la reforma fortalecerá la actuación de la SUNAFIL al incorporar criterios especializados de supervisión, permitiendo que la fiscalización laboral evolucione desde un enfoque predominantemente cuantitativo hacia un modelo orientado a verificar el cumplimiento efectivo de las obligaciones de inclusión laboral previstas en la Ley N.° 30150.

Finalmente, los beneficios derivados de la propuesta trascienden el ámbito económico. La reforma contribuirá a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas con Trastorno del Espectro Autista, fortalecerá el principio constitucional de igualdad material, reducirá escenarios de discriminación estructural y permitirá al Estado peruano avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos mediante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

En consecuencia, del análisis efectuado se concluye que los beneficios jurídicos, sociales, económicos e institucionales derivados de la presente iniciativa legislativa resultan significativamente superiores a los costos de su implementación, toda vez que la propuesta aprovecha la infraestructura administrativa existente, optimiza las competencias de los órganos encargados de la fiscalización laboral y fortalece la eficacia de una política pública previamente instaurada por el legislador, sin demandar recursos adicionales significativos al Tesoro Público.

VIII. EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma modifica el artículo 49 de la Ley N°29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, agregando el numeral 49.5, y la Ley N°30150 Ley de Protección de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), agregando los artículos 7 y 8.

A continuación, se presenta un cuadro en el cual se establecen las modificatorias normativas:

TEXTO ACTUAL	TEXTO PROPUESTA
Artículo 49. Cuota de empleo	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%.	49.1 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.	49.2 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	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.	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. 49.5 Dentro de la cuota establecida en el numeral 49.1, las entidades públicas y los empleadores privados obligados reservan un número de puestos equivalente, como mínimo, al uno por ciento (1 %) de la totalidad de su personal para trabajadores con trastorno del espectro autista (TEA), de conformidad con la Ley N.° 30150
Texto vigente no posee artículo 7.	Artículo 7.- Fiscalización del cumplimiento de cuota de empleo para personas con discapacidad y personas con trastorno del espectro autista (TEA) La Superintendencia Nacional de

	Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en el marco de sus competencias y de conformidad con la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo, fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, respecto de la cuota de empleo de personas con discapacidad. Asimismo, verifica el cumplimiento de la cuota especifica de empleo reservada para personas con trastorno del espectro autista (TEA), conforme a lo dispuesto en el numeral 49.5 del artículo 49 de la Ley N°29973. Para dicho efecto, los empleadores públicos y privados sujetos al régimen de cuota de empleo deberán proporcionar a la autoridad inspectiva la información y documentación que acredite el cumplimiento de dichas obligaciones, sin perjuicio de las normas sobre protección de datos personales y de la confidencialidad de la información relativa a la condición de discapacidad. El incumplimiento de las obligaciones materia de fiscalización constituye infracción administrativa sancionable conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento.

Texto vigente no posee artículo 8.	Artículo 8.- Informe estadístico anual sobre la cuota de empleo de personas con trastorno del espectro autista (TEA)" La SUNAFIL elabora y publica anualmente un informe estadístico sobre el cumplimiento de la cuota especifica correspondiente a personas con trastorno del espectro autista (TEA), desagregando la información por sector económico, actividad empresarial, tamaño de empresa, ámbito territorial y sector público y privado, conforme a la normativa sobre transparencia y protección de datos personales.

XI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La presente iniciativa legislativa se encuentra alineada con los compromisos asumidos por el Estado peruano en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, promoviendo la inclusión laboral de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) desde un enfoque de derechos humanos e igualdad de oportunidades.

En tal sentido, la propuesta contribuye al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), especialmente de la Meta 8.5, al fortalecer el acceso al empleo formal de las personas con discapacidad mediante la incorporación de una cuota específica para personas con TEA. Asimismo, se vincula con el ODS 10 (Reducción de las desigualdades), en particular con la Meta 10.2, al establecer una acción afirmativa destinada a reducir las barreras que limitan su participación en el mercado laboral. Del mismo modo, guarda relación con el ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas), especialmente con la Meta 16.6, al fortalecer las funciones de fiscalización de la SUNAFIL, promoviendo una administración pública más eficaz en la

tutela de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Finalmente, la iniciativa responde al principio de la Agenda 2030 de "no dejar a nadie atrás", al fortalecer la implementación de la Ley N.° 30150 y contribuir al cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, consolidando un modelo de inclusión laboral basado en la igualdad material, la no discriminación y la protección efectiva de los derechos de las personas con Trastorno del Espectro Autista.