



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

Título:

Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor:

Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

Asesor:

Dr. Avellaneda Callirgos Lolo

ORCID: (<https://orcid.org/0000-0001-5133-5546>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho de Laboral

Pimentel, Perú,

2024



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Enrique Rodas Ramírez**, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **FERNANDEZ MONTES LUISA VANESSA**

Titulado: **"PROPUESTA JURÍDICA PARA LA REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE ASPERGER SEGÚN LA LEY N°30150 - PERÚ."**

Elaborado por el estudiante, **FERNANDEZ MONTES LUISA VANESSA** Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 07 de marzo del 2025.


UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN
Dr. Enrique Rodas Ramírez
DECANO

Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 - Perú

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	20%	11%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
4	Jimmy Patricio Torres Bastidas. "Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en personas con asperger", Revista Tecnopedagogía e Innovación, 2023 Publicación	1%
5	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
8	www.revistacontextoucen.cl Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
10	www.equiposytalento.com Fuente de Internet	<1%
	repositorio.uasb.edu.ec	

TITULO DE LA TESIS:

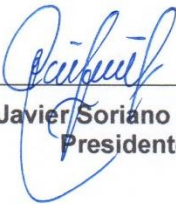
**“PROPUESTA JURÍDICA PARA LA REGULACIÓN DE LA INCLUSIÓN
LABORAL DE PERSONAS CON SÍNDROME DE ASPERGER SEGÚN LA LEY
N°30150 - PERÚ”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Bach. FERNANDEZ MONTES LUISA VANESSA
AUTOR

Dr. Enrique Rodas Ramirez
ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:



Dr. Javier Soriano Diaz Diaz
Presidente



Dr. Deyvi Jahir Vera Alvarez
Secretario



Mg. Mauro Alindor Yrigoin Soto
Vocal

DEDICATORIA

A mis amados hijos Valeria, Alejandro y Mateo

Nunca permitas que alguien te diga que no puedes hacer algo, si tienes un sueño debes de atesorar lo y perseguirlo hasta lograrlo.

Tú puedes ser lo que quieras ser.

Hijos míos, es por uds. Que desde que llegaron han traído a mi vida amor y felicidad, son y serán la mayor motivación para superarme y ser mejor persona cada día.

Te amo mis pequeños hijos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mis Padres desde el cielo.

Quien ha buscado de mi hasta en sueños, me ha dado fortaleza y decisión para seguir adelante, me ha cuidado, guiado y bendecido cada día, a ti mi padre que en todo momento estás conmigo y pusiste a las personas correctas para llegar a esta etapa tan importante de mi vida.

A mis hermosos hijos, por sus palabras de aliento, sus consejos y su apoyo incondicional.

A mis hermanos , por creer en mi capacidad, por su sacrificio y esfuerzo, cada día que trabajaste incansablemente y cada vez que me brindaste tu amor, son tesoros que valoro profundamente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	01
II. MARCO TEÓRICO.....	04
III.METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo de investigación.....	16
3.2. Diseño de investigación.....	16
3.3. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.4. Escenario de Estudio.....	17
3.5. Participantes.....	18
3.6.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	18
3.7. Procedimiento de Recolección de Datos e Informaciones.....	18
3.8. Rigor Científico.....	19
V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35

REFERENCIAS.....36

ANEXOS

Índice de tablas

Cuadro 1. Categorización 1.....20

Cuadro 2. Categorización 221

Tabla 1.-.....22

Tabla 2.-.....23

Tabla 3.-.....24

Tabla 4.....25

Tabla 5.-.....26

Tabla 6.-.....27

Tabla 7.-.....28

Tabla 8.-.....29

Tabla 9.-.....29

Tabla 10.-.....30

Resumen

El propósito de la tesis aborda la problemática de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú y sugiere una propuesta jurídica para mejorar la regulación vigente en torno a esta inclusión, específicamente en el marco de la Ley N°30150. El objetivo de la investigación es determinar cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú. Con un enfoque cualitativo, la investigación busca comprender los desafíos de la Ley N°30150 en términos de implementación práctica y efectividad para asegurar la inclusión laboral. A través de un diseño interpretativo, basado en entrevistas a abogados especializados y análisis de documentos normativos, se identifican limitaciones actuales como la falta de incentivos fiscales para empleadores y la carencia de directrices claras para adaptar los espacios de trabajo. Los resultados indican que, a pesar de los avances en la legislación, el impacto de la ley es limitado en la práctica debido a estos vacíos, lo que perpetúa la exclusión laboral de personas con Asperger. En conclusión, se requiere una propuesta jurídica complementaria que incluya incentivos, sensibilización obligatoria para empleadores y un sistema de monitoreo específico que garantice una inclusión laboral efectiva de personas con síndrome de Asperger en Perú.

Palabras clave: Inclusión laboral, Ley N°30150, reforma normativa.

Abstract

The purpose of this thesis addresses the issue of labor inclusion for individuals with Asperger's syndrome in Peru and suggests a legal proposal to improve the existing regulation surrounding this inclusion, specifically within the framework of Law N°30150. The objective of the research is to determine how a legal proposal can regulate the labor inclusion of individuals with Asperger's syndrome according to Law N°30150 in Peru. With a qualitative approach, the study seeks to understand the challenges of Law N°30150 in terms of practical implementation and effectiveness in ensuring labor inclusion. Through an interpretive design, based on interviews with specialized lawyers and analysis of regulatory documents, current limitations are identified, such as the lack of tax incentives for employers and the absence of clear guidelines for adapting work environments. The results indicate that, despite legislative advances, the impact of the law is limited in practice due to these gaps, which perpetuates the labor exclusion of individuals with Asperger's. In conclusion, a complementary legal proposal is required, one that includes incentives, mandatory employer awareness, and a specific monitoring system to ensure effective labor inclusion for individuals with Asperger's syndrome in Peru.

Keywords: Labor inclusion, Law N°30150, regulatory reform.

I. INTRODUCCIÓN

Para garantizar la aplicación efectiva de las políticas inclusivas contempladas en la Ley N°30150, se requiere una regulación específica. Esto abarca la adopción de ajustes razonables en el entorno laboral, la ejecución de programas de concientización y formación, así como la provisión de mecanismos de apoyo constante para los empleados con síndrome de Asperger. Estas acciones no solo contribuyen a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sino que también favorecen a las empresas al promover una cultura organizacional más diversa e inclusiva (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

De acuerdo con la OIT, el acceso a oportunidades laborales se considera esencial para el desarrollo de los individuos dentro de una comunidad. Esto facilita que los grupos más vulnerables puedan superar la pobreza y formar parte activa de la fuerza laboral. No obstante, esta disponibilidad no siempre logra cubrir las necesidades de todos los sectores o personas de una comunidad en particular. Este problema es especialmente evidente en el caso de las personas con discapacidad, quienes enfrentan opciones limitadas o prácticas desfavorables por parte de los empleadores al intentar acceder al mercado laboral (OIT,2020)

En Perú, la Ley N°30150, orientada a la protección de personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA), aborda aspectos como la detección y diagnóstico temprano, así como la inclusión laboral, según lo establece su primer artículo. Posteriormente, en 2016, se suscribió un convenio denominado "Trabajo contigo, empleo con apoyo", dirigido a personas con discapacidades intelectuales, como el síndrome de Asperger y Down. Esta iniciativa permitió a varios adolescentes sentirse valorados en la sociedad, ofreciendo capacitaciones a cargo de especialistas para luego asignarlos a puestos de trabajo acorde con sus habilidades. Diversas empresas se sumaron a esta propuesta, la cual fue avalada por la Resolución N.º 076-2013-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Una de las causas es la problemática de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el Perú se origina en la falta de regulación jurídica adecuada, a pesar de los avances legislativos generales en materia de discapacidad, como la Ley N° 30150. Esta ley, si bien establece un marco de protección para personas con discapacidad, no contempla de manera específica las necesidades y características de quienes tienen Asperger, lo que limita su efectividad en la integración laboral de este grupo.

Las consecuencias es la falta de una regulación adecuada que contemple las particularidades del síndrome de Asperger trae como consecuencia la perpetuación de la exclusión social y laboral de estas personas, impidiendo su desarrollo personal y profesional. Esto no solo afecta a las personas con Asperger, limitando su acceso a un empleo digno y a la estabilidad económica, sino que también impacta negativamente en la sociedad, que pierde la oportunidad de aprovechar el talento y las habilidades que este grupo puede aportar.

Se vincula directamente con varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente con el ODS 8: “Trabajo decente y crecimiento económico”, y el ODS 10: “Reducción de las desigualdades”. La promoción de un entorno laboral inclusivo que contemple las necesidades específicas de las personas con Asperger es fundamental para garantizar el acceso a un empleo digno y productivo para todos, sin discriminación. Esto no solo fortalece su participación económica, sino que también fomenta la igualdad de oportunidades y la justicia social (ODS, 2023).

Tenemos como, problema general: ¿Cómo puede una propuesta jurídica regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú? Por consiguiente, los problemas específicos son: ¿De qué manera la ausencia de normativas específicas en la Ley N° 30150 afecta la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?; ¿Cómo influye la falta de sensibilización y capacitación de los empleadores en la integración laboral de personas con síndrome de Asperger? Y ¿En qué medida la carencia de programas de incentivos y apoyo estatal limita la contratación de personas con síndrome de Asperger en el mercado laboral?

Se justifica teóricamente debido a la necesidad de desarrollar un marco jurídico que contemple las particularidades de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú, un grupo que, pese a estar comprendido dentro de la Ley N° 30150, enfrenta barreras específicas no abordadas de manera efectiva en la normativa actual. Justificación Práctica la investigación cualitativa es pertinente porque busca generar propuestas que permitan mejorar la aplicación de la Ley N° 30150 en el ámbito laboral para personas con síndrome de Asperger. La justificación Metodológicamente, la investigación se llevará a cabo utilizando enfoques cualitativos, como entrevistas en profundidad y grupos focales como abogados, así como análisis documentales de las políticas y normativas vigentes.

Esto, nos lleva a implantar el objetivo general: Determinar cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú. Y como objetivo específico 1: Evaluar la implementación y efectividad actual de la Ley N°30150 en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú. objetivo específico 2: Explicar marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger. Y por último objetivo específico 3: Desarrollar una propuesta jurídica que contemple medidas específicas para mejorar la regulación y promoción de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger.

Como supuesto general tenemos: cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú. Los supuestos específicos son: 1) La implementación y efectividad actual de la Ley N°30150 en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú. 2) Marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger. Y 3) Una propuesta jurídica que contemple medidas específicas para mejorar la regulación y promoción de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente a nivel internacional tenemos a Julian, & Barron, (2020) en su artículo científico titulado “Inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en ambientes de trabajo” Tuvo como objetivo analizar las experiencias de empleados con síndrome de Asperger en sus entornos laborales. Su Metodología fue un estudio cualitativo basado en entrevistas semi-estructuradas con seis participantes para explorar sus experiencias en el entorno laboral. Concluye que los empleados con Asperger son productivos y orientados al equipo, pero enfrentan dificultades en procesos de contratación tradicionales y ambientes laborales poco adaptados.

La investigación enfatiza la necesidad de adaptar los procesos de selección y el ambiente laboral para mejorar la inclusión, pero se limita a una pequeña muestra, lo que restringe la generalización.

Vincent et al, (2020) en su artículo científico titulado “Desarrollo socio-profesional de jóvenes adultos con síndrome de Asperger” Tuvo como objetivo describir el desarrollo socio-profesional y la calidad de vida de jóvenes adultos con síndrome de Asperger en Francia. Su Metodología fue un estudio piloto utilizando cuestionarios psicosociales y de calidad de vida aplicados a 24 jóvenes adultos. Llegando a Concluir que, aunque la mayoría de los participantes perciben el empleo como crucial para su desarrollo, pocos logran obtener y mantener trabajos, evidenciando una necesidad de apoyo personalizado.

El estudio es representativo solo para un grupo pequeño en Francia, limitando la aplicabilidad de sus hallazgos a contextos más amplios.

Tomczak & Szczerska, (2021) en su artículo científico titulado “Comunicación inclusiva en el ciclo de empleo de personas con trastornos del espectro autista” Tuvo como objetivo desarrollar un modelo de comunicación inclusiva que apoye la contratación y retención de personas con autismo. Su Metodología fue de estudio cualitativo basado en entrevistas en profundidad con 21 expertos en la inclusión laboral de personas con autismo. Llegando a concluir que se propone la adaptación de anuncios de empleo, entrevistas menos estructuradas y la promoción de mentorías para mejorar la inclusión de personas con Asperger en el empleo.

El modelo propuesto se basa en un número limitado de entrevistas y carece de validación empírica más amplia.

Leyva, et al., (2022) en su artículo científico titulado “Percepción de los docentes sobre estudiantes universitarios con síndrome de Asperger” Tuvo como objetivo evaluar la percepción de los docentes sobre la inclusión de estudiantes con síndrome de Asperger en la Universidad Autónoma de Baja California Sur. Su Metodología de estudio cuantitativo y descriptivo mediante encuestas a 64 docentes, usando un instrumento digital con 23 ítems. Llego a las conclusiones que se identificó una falta de formación y sensibilización en los docentes para responder a las necesidades de estudiantes con Asperger, destacando la necesidad de capacitaciones.

El estudio está limitado a un contexto específico y puede no ser representativo de otras instituciones o culturas educativas.

Melo & Guerra (2021) en su artículo científico titulado “Inclusión laboral y percepción social de personas con Asperger en Brasil” Tuvo como objetivo describir la participación de una persona con síndrome de Asperger en un ambiente laboral real en una institución educativa. Su Metodología fue de estudio de caso cualitativo de la participación de un estudiante en un programa de capacitación laboral en Brasil. Llegando a la concluir que la experiencia de inclusión laboral mejoró la autonomía y la confianza del participante, demostrando el valor de programas personalizados en la inclusión laboral.

Si bien el estudio ilustra una experiencia positiva, la generalización es limitada debido a la singularidad del caso y contexto.

Antecedentes a nivel nacional tenemos a, Fuentes et al, (2021) en su artículo científico titulado “Estrategias docentes en la inclusión educativa para estudiantes con Asperger en escuelas peruanas”. Tuvo como objetivo evaluar las estrategias y percepciones de docentes en la enseñanza de estudiantes con síndrome de Asperger en un contexto de educación pública en Perú. Su Metodología de estudio cualitativo y descriptivo utilizando entrevistas semi-estructuradas y observación en dos escuelas públicas de Lima. Llego a concluir que los docentes carecen de formación específica en inclusión, basando su

práctica en la intuición y experiencia, lo cual limita la efectividad de la educación inclusiva.

Aunque el estudio ofrece una visión relevante del contexto peruano, está limitado por su pequeña muestra y la falta de intervenciones prácticas para mejorar la inclusión.

Yslado et al., (2021) en su artículo científica titulado “Clima laboral y burnout y Asperger en profesores universitarios” Tuvo como objetivo analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout y Asperger en profesores universitarios de una universidad pública en Perú. Su Metodología de estudio cuantitativo con 206 profesores, utilizando el cuestionario de burnout para docentes universitarios y la Escala de Clima Laboral de Palma. Llego a concluir que se encontró una relación negativa y significativa entre el clima laboral y el burnout y Asperger que los factores de supervisión y la realización de múltiples trabajos remunerados se asociaron con mayores niveles de burnout.

Aunque el estudio proporciona valiosa información sobre los factores que influyen en el burnout y Asperger, se enfoca solo en una universidad específica, lo que limita la generalización de los resultados.

Barral & Albán (2021) en su artículo científica titulado “Factores psicosociales y burnout y Asperger en personal administrativo de salud” Tuvo como objetivo evaluar la influencia de factores psicosociales, estrés y burnout y Asperger en la satisfacción laboral del personal administrativo de nivel técnico gerencial en salud. Su Metodología fue de estudio transversal con 262 trabajadores utilizando cuestionarios validados para medir el burnout y Asperger y los factores de riesgo psicosocial. Llego a concluir que los factores relacionados con "reconocimiento y compensación" y "características de liderazgo" influyen significativamente en la satisfacción laboral y los niveles de burnout y Asperger.

Aunque los hallazgos son relevantes, la muestra incluye solo personal de nivel técnico-gerencial, lo que podría no reflejar las realidades de otros niveles jerárquicos.

Como primera categoría tenemos la regulación de la Inclusión Laboral de Personas con Síndrome de Asperger, Según Julian & Barron, (2020) el síndrome de Asperger es un trastorno del espectro autista caracterizado por dificultades en la interacción social y patrones de comportamiento repetitivos. Sin embargo, las personas con este diagnóstico suelen tener un coeficiente intelectual normal o superior, con habilidades destacadas en áreas específicas. En este contexto, la inclusión laboral se refiere a la incorporación plena y efectiva de personas con condiciones especiales en el entorno laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y adaptaciones razonables en los puestos de trabajo.

Según Pinilla y Rodríguez (2022) en términos jurídicos, la Ley N° 30150 establece los principios y normas para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en Perú, incluyendo el derecho a la igualdad de oportunidades laborales. Esta ley se articula con otras normativas, como la Ley General de la Persona con Discapacidad y el Código de Trabajo, para fortalecer la inclusión en el ámbito laboral.

Paz & Silva (2021) precisa que, la integración de las personas con habilidades diferentes en el mercado laboral brinda a las empresas privadas y organizaciones gubernamentales la oportunidad de adoptar una perspectiva novedosa, que reconozca y valore la capacidad de liderazgo de los empleados con habilidades distintas. Además, estas entidades se transforman en establecimientos que exhiben una mayor responsabilidad social, fomentando disposiciones constructivas hacia la discapacidad y permitiendo la integración en el entorno profesional.

Otro punto para tratar es las relaciones laborales, para Bayón (2022), son aquellos vínculos o nexos jurídicos entre el trabajador y el empleador a través de un ambiente laboral por un determinado salario. En base a su desarrollo para este grupo de personas, a nivel internacional se han caracterizado mediante virtudes, como: puntualidad, eficiencia, buen desempeño, pero qué sucede cuando su trabajo es atención al público, observando el panorama que estas personas padecen de problemas para socializar, de manera que limita el acceso a desempeñarse mejor en el trabajo y el de lograr adquirir un puesto.

Según Siebert et al., (2022), indica que la inclusión laboral da mayor autonomía para las personas, ya que, tienen las mismas oportunidades de poder desenvolverse, aportando a la sociedad dentro del ámbito adecuado a sus condiciones, brindándoles calidad de trabajo, de manera excepcional y especial a las mismas. Por tanto, es necesario precisar que existen programas especializados lo cual han demostrado que las personas con síndrome de asperger son unos estupendos trabajadores.

Para Chacón, et al., (2022), Se afirma que las personas con autismo son susceptibles de vulnerabilidad debido a sus condiciones únicas y, por lo tanto, es imperativo proporcionarles garantías que aseguren oportunidades equitativas. Esto puede lograrse promoviendo su participación en la mano de obra, facilitando así su desarrollo.

Del mismo modo, Pallarés et al., (2020), precisa que las personas con síndrome de Asperger tienen ciertas características que se diferencian de otras; aludiendo a ello que presentan una alta capacidad de concentración y no tienden a distraerse con facilidad en el puesto de trabajo en el que se desarrolle. Por tanto, es de suma importancia contratar a este tipo de personas, ya que tienden a ser muy hábiles. Asimismo, no deberías dudar al contratar a personas con esa deficiencia, enfocándose desde el marco jurídico toda persona tiene derecho a un trabajo digno, promoviendo la integración laboral y la inclusión social.

Se ha establecido que las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción de al menos el 5% de toda su plantilla. Del mismo modo, los empleadores privados con una plantilla de más de cincuenta personas están obligados a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%. Es crucial que las entidades públicas garanticen el cumplimiento de la cuota del 5%, independientemente de su afiliación laboral, antes de emprender cualquier acción. El incumplimiento de la cuota de empleo por parte de una entidad pública está sujeto al procedimiento previsto en el reglamento de la legislación pertinente. (Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, 2023)

En síntesis, los beneficiarios logran acceder y lograr postular a un empleo tales como los auxiliares o personas que se encarga de digitalizar, por lo que, todos

tienen la oportunidad de acceder a un puesto laboral, formar de una empresa y sobre todo incluirlos dentro de la esfera laboral (Ministerio de Trabajo 2022).

Como primera sub categoría tenemos al análisis de la inclusión laboral en el marco normativo general, donde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, ratificada por Perú en 2008, es el principal instrumento internacional que establece directrices para la inclusión de personas con discapacidad, incluyendo el ámbito laboral. Esta convención promueve la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad en todos los entornos, principios que son esenciales para la inclusión de personas con síndrome de Asperger. Aunque la convención no se centra específicamente en esta condición, establece un marco amplio para asegurar que todos los Estados parte adopten medidas que garanticen la participación plena de las personas con discapacidad en la vida laboral (Pinilla & Rodríguez, 2022).

En el contexto peruano, la CDPD ha influido en la formulación de normativas nacionales como la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) y la Ley N° 30150. Estas normativas buscan alinear las políticas nacionales con los principios internacionales, asegurando el acceso al empleo sin discriminación. Sin embargo, la implementación efectiva de estos principios aún enfrenta desafíos, especialmente en cuanto a la adaptación de los espacios laborales para personas con Asperger. La convención, por tanto, es un marco de referencia fundamental para guiar las reformas necesarias en la legislación peruana y avanzar en la inclusión laboral de este grupo (Bratan et al., 2020).

Según Heymann et al. (2021) la CDPD también establece la necesidad de realizar ajustes razonables en el entorno laboral, reconociendo que cada discapacidad presenta desafíos únicos. En el caso del síndrome de Asperger, estos ajustes incluyen la estructuración clara de tareas, la minimización de estímulos sensoriales y la asignación de mentores o guías dentro del entorno laboral. Aunque estos principios son de alcance general, su adaptación a condiciones específicas como el Asperger es clave para lograr una inclusión laboral efectiva.

En el marco nacional, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) es la principal norma que regula la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. Esta ley establece obligaciones tanto para el sector público como para el privado, incluyendo la reserva de un porcentaje de plazas laborales para personas con discapacidad. Además, promueve la adopción de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo. Sin embargo, esta norma carece de directrices específicas para personas con trastornos del espectro autista, como el síndrome de Asperger, lo que limita su aplicabilidad efectiva en este grupo.

El artículo 49 de la Ley N° 29973 obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a destinar un 3% de sus plazas laborales a personas con discapacidad. Sin embargo, en la práctica, esta disposición no se aplica de manera uniforme. Muchas empresas carecen de conocimiento sobre las adaptaciones necesarias para incluir a personas con Asperger, lo que genera barreras de acceso. Además, la falta de fiscalización efectiva por parte de entidades como la SUNAFIL ha contribuido a que el cumplimiento de esta normativa sea más teórico que real, afectando la inclusión laboral de este colectivo.

Otro aspecto relevante es que la Ley N° 29973 no aborda la capacitación específica para empleadores y equipos de recursos humanos sobre cómo gestionar la inclusión de personas con Asperger. Sin directrices claras y programas de formación obligatorios, los esfuerzos de inclusión suelen ser superficiales o simbólicos. Esto pone en evidencia la necesidad de una regulación más detallada que considere las particularidades de esta condición y promueva la sensibilización en los entornos laborales. La ley es un primer paso importante, pero requiere complementos normativos y prácticos para asegurar una verdadera inclusión.

Como segunda sub categoría tenemos a las adaptaciones razonables y su implementación en el Perú, estas adaptaciones razonables son modificaciones o ajustes necesarios en el entorno laboral para que una persona con discapacidad pueda desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones. En el caso de personas con síndrome de Asperger, estas adaptaciones incluyen la

clarificación de tareas, la estructuración de rutinas, la minimización de distracciones sensoriales y la asignación de un mentor o figura de apoyo para facilitar la integración. Aunque la Ley N° 29973 reconoce la necesidad de estos ajustes, en la práctica no se han implementado de manera efectiva debido a la falta de guías específicas y la escasa capacitación de los empleadores (Rangarajan et al. 2020).

En Perú, muchas empresas desconocen qué adaptaciones son necesarias para incluir a personas con Asperger o cómo implementarlas sin alterar la dinámica operativa de la organización. Este desconocimiento, combinado con el temor a que estas adaptaciones representen un costo adicional, desincentiva a los empleadores a contratar personas con esta condición. La falta de guías prácticas y de sensibilización sobre los beneficios de un entorno laboral inclusivo agrava la situación, dejando a muchas personas con Asperger fuera del mercado laboral o relegadas a puestos sin oportunidad de desarrollo profesional (Peña, & Lizárraga 2023).

Según Khalifa et al. (2020) el enfoque en adaptaciones razonables debe incluir la creación de protocolos estandarizados que orienten a los empleadores sobre cómo proceder en cada caso, considerando las necesidades específicas de cada trabajador. Estos protocolos podrían ser diseñados en colaboración con especialistas en Asperger, organizaciones de apoyo y entidades gubernamentales. Además, la implementación de programas de capacitación y sensibilización para empleadores es crucial para derribar barreras y crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo. Solo a través de una regulación detallada y una aplicación efectiva de las adaptaciones razonables se podrá avanzar hacia una inclusión laboral real y sostenida.

Como tercera sub categoría tenemos a las barreras y desafíos para la inclusión laboral de personas con Asperger, Según Valdivieso (2020) en Perú son múltiples y van desde el desconocimiento de la condición hasta la falta de apoyo institucional. Una de las principales barreras es la percepción errónea de que las personas con Asperger no son capaces de adaptarse a las exigencias del trabajo en equipo o a las dinámicas sociales del entorno laboral. Este estigma, alimentado por la falta de información y educación sobre la condición, genera

prejuicios que limitan las oportunidades laborales para este grupo. La falta de sensibilización y formación en diversidad dentro de las empresas contribuye a perpetuar estos obstáculos.

Según Julian y Barron (2020) otra barrera importante es la estructura tradicional del entorno laboral en Perú, que no está diseñada para acomodar las necesidades específicas de personas con Asperger. Las exigencias de adaptación social, la comunicación implícita y la falta de flexibilidad en los roles laborales son factores que dificultan la integración de este grupo en el mercado de trabajo. Además, la cultura laboral en Perú tiende a priorizar la homogeneidad y la productividad, lo que deja poco espacio para valorar la diversidad cognitiva y las habilidades únicas que personas con Asperger pueden aportar.

Según Boitano y Abanto (2020) a nivel institucional, la falta de políticas públicas claras y de mecanismos de apoyo efectivos también representa un desafío significativo. Las oficinas de empleo y las entidades gubernamentales encargadas de promover la inclusión no cuentan con programas específicos para capacitar a personas con Asperger o para apoyar su inserción laboral. Este vacío deja a las personas con Asperger y a sus familias en una posición de vulnerabilidad, dependiendo de iniciativas privadas o del esfuerzo individual para encontrar un empleo adecuado. La inexistencia de un marco integral que aborde estos desafíos refleja la necesidad urgente de una propuesta jurídica que atienda estas barreras.

Como segunda categoría tenemos a la Ley N° 30150 – Perú, el impacto de la Ley N° 30150 en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú ha sido limitado, especialmente en lo que respecta a personas con síndrome de Asperger. A pesar de las disposiciones legales, los avances en la práctica han sido mínimos debido a la falta de guías específicas, incentivos y mecanismos de control efectivos. Un análisis cualitativo de la situación revela que muchas personas con Asperger aún enfrentan barreras significativas para acceder a un empleo adecuado, lo que refleja la necesidad de ajustes en la ley y en su implementación.

Según Diez-Canseco et al. (2020) las entrevistas y estudios de caso realizados con personas con Asperger, sus familias y empleadores muestran que, aunque

la ley establece principios generales de igualdad de oportunidades, en la práctica, no se traducen en acciones concretas. Los empleadores, al no contar con directrices específicas, suelen desconocer cómo adaptar el entorno laboral para personas con Asperger, lo que limita las oportunidades de empleo para este grupo. Además, la falta de programas de sensibilización y capacitación contribuye a que los prejuicios y el desconocimiento sobre el síndrome persistan, afectando la implementación efectiva de la ley.

Para Hernández y Pocomucha, (2021) el análisis también revela que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la ley no tienen una estrategia clara para abordar las necesidades específicas de personas con Asperger en el mercado laboral. Esto se traduce en una fiscalización ineficaz y en una falta de incentivos para las empresas que deseen implementar políticas inclusivas. Para lograr un impacto real, la Ley N° 30150 necesita ser revisada y complementada con disposiciones más específicas y con una estrategia integral que abarque desde la sensibilización hasta la inserción y el desarrollo laboral de personas con Asperger en Perú.

Como primera sub categorías tenemos al análisis y Alcance de la Ley N° 30150, promulgada en 2014, establece disposiciones generales para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación de personas con discapacidad en diversos ámbitos, incluyendo el laboral. Su enfoque busca garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a puestos de trabajo en condiciones de igualdad y con las adaptaciones necesarias. Sin embargo, esta ley tiene un carácter general y no aborda de manera específica las necesidades de personas con síndrome de Asperger, lo que limita su efectividad en este ámbito particular.

El principal objetivo de la Ley N° 30150 es asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en la sociedad, incluyendo la vida laboral. Para ello, establece principios como la accesibilidad y la adaptación del entorno, los cuales son aplicables en términos generales. Sin embargo, en la práctica, la ley deja gran parte de la responsabilidad a los empleadores y no proporciona directrices claras sobre cómo realizar estas adaptaciones, lo que resulta en una implementación desigual y, en muchos casos, ineficaz. En el caso

de personas con Asperger, cuya inclusión requiere ajustes específicos, la falta de orientación concreta dificulta su integración efectiva en el mercado laboral.

Según Vásquez et al. (2021) la ley no incluye mecanismos específicos para monitorear y evaluar el cumplimiento de estas disposiciones, lo que deja un vacío en la fiscalización y aplicación efectiva. La falta de datos sobre la inclusión de personas con Asperger en el ámbito laboral también complica el desarrollo de políticas públicas basadas en evidencia. Este análisis demuestra que, aunque la Ley N° 30150 es un avance importante en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, requiere complementos normativos y ajustes específicos para abordar las necesidades particulares de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral.

Como segunda sub categoría tenemos a las limitaciones de la Ley N° 30150 para la inclusión laboral de personas con Asperger, una de las principales limitaciones de la Ley N° 30150 es su carácter general, lo que dificulta su aplicación en casos específicos como el de personas con síndrome de Asperger. La ley se centra en principios amplios como la igualdad de oportunidades y la no discriminación, pero no establece directrices específicas para la inclusión de personas con Asperger, cuyas necesidades en el entorno laboral difieren considerablemente de las de otras personas con discapacidad. (Amada & Rivera, 2023).

Además, la ley no incluye incentivos específicos para que los empleadores implementen programas de inclusión laboral dirigidos a personas con Asperger. En ausencia de estos incentivos, muchas empresas no consideran prioritario realizar las adaptaciones necesarias o crear entornos de trabajo inclusivos. El enfoque en la responsabilidad social corporativa como motor para la inclusión ha demostrado ser insuficiente en este caso, ya que las empresas necesitan una orientación clara y apoyo financiero o técnico para implementar medidas efectivas (Teixeira, 2021).

Para Távara et al. (2021) otro aspecto a considerar es que la ley no aborda de manera integral la inclusión laboral de personas con Asperger en términos de formación, desarrollo profesional y retención en el empleo. Las personas con Asperger no solo enfrentan barreras para acceder a un empleo, sino también para mantenerlo y crecer en su carrera profesional. La ley no contempla

programas de seguimiento y apoyo continuo que puedan acompañar a las personas con Asperger en su trayectoria laboral, lo que limita su capacidad de integrarse plenamente y aprovechar sus capacidades.

Como tercera sub categoría tenemos a las propuestas para la reforma o complementación de la Ley N° 30150, ante las limitaciones identificadas, se hace necesario proponer reformas a la Ley N° 30150 que incluyan disposiciones específicas para la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger. Estas reformas deberían contemplar la creación de lineamientos claros y específicos que orienten a los empleadores sobre las adaptaciones necesarias para este grupo, considerando sus particularidades. Además, se sugiere la incorporación de un sistema de incentivos para las empresas que implementen medidas efectivas de inclusión, lo que podría incluir beneficios fiscales, acceso a programas de formación y certificaciones de responsabilidad social (Nicoli 2020).

Otra propuesta clave es el desarrollo de guías prácticas y programas de capacitación dirigidos a empleadores y recursos humanos, con el fin de que puedan comprender mejor las necesidades de personas con Asperger y cómo crear un entorno laboral inclusivo. Estas guías deben ser diseñadas en colaboración con especialistas en la condición y organizaciones que trabajan en la defensa de los derechos de personas con discapacidad. Además, es fundamental establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las medidas adoptadas y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales (Mallma & Kaufman 2020).

Realmente es necesario promover la creación de programas de apoyo psicosocial y acompañamiento laboral para personas con Asperger. Estos programas pueden incluir la asignación de mentores dentro de la empresa, el desarrollo de planes de carrera personalizados y la implementación de políticas de adaptación progresiva al entorno laboral. El objetivo es asegurar que la inclusión no solo se limite a la contratación, sino que se extienda a la retención y el desarrollo profesional de las personas con Asperger. Estas propuestas buscan complementar y fortalecer la Ley N° 30150, creando un marco normativo más robusto y efectivo para la inclusión laboral de este grupo en Perú.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación: El enfoque cualitativo, permite captar la subjetividad y el contexto en el que se aplican las normativas, ofreciendo una comprensión detallada de cómo estas personas y sus empleadores viven la inclusión en el ámbito laboral. Este enfoque es particularmente relevante en investigaciones que buscan generar cambios normativos basados en la realidad social, ya que permite identificar patrones, barreras y oportunidades a partir de las voces de quienes directamente experimentan la situación. (Bhat, 2020).

3.2. Diseño de la Investigación:

Un diseño de investigación interpretativo, se centra en comprender la realidad desde la perspectiva de los propios sujetos involucrados, lo que en este caso permitirá explorar de manera profunda cómo las personas con Asperger experimentan su inclusión en el mercado laboral y cómo esta se ve afectada por la aplicación de la normativa vigente. Al emplear un diseño interpretativo, la investigación se orienta hacia el análisis detallado de la subjetividad, dando prioridad a las vivencias, percepciones y desafíos que enfrentan tanto los trabajadores con Asperger como los empleadores en su interacción con la ley. (Mohajan, 2022).

La teoría fundamentada permite construir una propuesta regulatoria a partir del análisis sistemático de los datos obtenidos, identificando patrones y categorías que emergen de las experiencias recopiladas. Este enfoque es ideal para generar una normativa adaptada a las necesidades reales, basada directamente en la evidencia empírica. Ambos enfoques ofrecen caminos sólidos para desarrollar una propuesta jurídica que responda de manera efectiva a las particularidades de la inclusión laboral de personas con Asperger en el Perú.

3.3 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

Según Silva et al., (2022) las categorías juegan un papel crucial para estructurar y comprender el fenómeno estudiado. Una categoría, en este sentido, se define como un conjunto de características y atributos que permiten organizar la visión de la realidad relacionada con la inclusión laboral de personas con Asperger. Estas categorías sirven como ejes principales para interpretar las experiencias y percepciones tanto de los trabajadores con Asperger como de los empleadores

y expertos en inclusión laboral, facilitando el análisis de cómo se aplican las normativas actuales y qué aspectos deben ser mejorados o ajustados. En el presente estudio se abordaron dos categorías, cada una dividida en dos subcategorías, como se muestra en el siguiente cuadro:

Categoría	Definición Conceptual	Definición operacional	subcategorías
Regulación de la Inclusión Laboral de Personas con Síndrome de Asperger	La regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger se refiere al conjunto de normas, políticas y prácticas diseñadas para asegurar que las personas con esta condición tengan acceso igualitario a oportunidades laborales. (García, & López, 2022).	Se identificarán leyes, decretos y políticas públicas relacionadas con la inclusión laboral, y se medirá su efectividad mediante estudios de caso, entrevistas a expertos y análisis de la percepción de empleadores y trabajadores con Asperger.	Análisis de la Inclusión Laboral en el Marco Normativo General Adaptaciones Razonables y su Implementación en el Perú Barreras y Desafíos para la Inclusión Laboral de Personas con Asperger
Ley N° 30150 - Perú	Su objetivo principal es asegurar que las personas con discapacidad, incluyendo aquellas con condiciones como el síndrome de Asperger, puedan participar plenamente en la sociedad, garantizando su acceso a la educación, salud, transporte y empleo. (Hernández & Gómez 2020)	Esto incluirá la evaluación de su contenido normativo, las directrices que ofrece para la adaptación laboral, y su efectividad a través de la revisión de documentos oficiales, entrevistas con actores clave y estudios cualitativos sobre la experiencia laboral de personas con Asperger.	Análisis y Alcance de la Ley N° 30150 Limitaciones de la Ley N° 30150 para la Inclusión Laboral de Personas con Asperger Propuestas para la Reforma o Complementación de la Ley N° 30150

3.4 Escenario de Estudio: En este caso, el estudio se centrará en la perspectiva de cinco abogados especialistas en temas laborales, quienes proporcionarán un enfoque jurídico detallado sobre cómo se configuran estos espacios en términos de accesibilidad y adecuación para personas con síndrome de Asperger. A través del análisis de los testimonios de los cinco abogados laborales, se buscará identificar los aspectos normativos que deben ser ajustados o desarrollados para mejorar la efectividad de la Ley N°30150 en cuanto a la inclusión laboral de

personas con síndrome de Asperger, considerando tanto las condiciones físicas como las dinámicas sociales presentes en los espacios de trabajo. (Peña y Lizárraga 2023).

3.5. Participantes:

Según Lima et al. (2021) Los participantes clave serán cinco abogados especialistas en temas laborales. Estos expertos ofrecerán una visión fundamentada y práctica sobre la inclusión laboral desde una perspectiva jurídica, analizando tanto los desafíos actuales como las posibles mejoras a la normativa existente. Cada abogado será seleccionado por su experiencia y trayectoria en el ámbito de la legislación laboral y la defensa de derechos laborales, garantizando así que sus aportes sean altamente relevantes para la construcción de la propuesta regulatoria.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Según Julian y Barron (2020) se emplearán técnicas e instrumentos cualitativos para la recolección de datos. Se utilizará la entrevista semiestructurada como técnica principal, dirigida a los cinco abogados especialistas en temas laborales seleccionados para el estudio. La guía de entrevista, diseñada específicamente para este propósito, incluirá preguntas abiertas que permitan explorar en profundidad las percepciones y propuestas de los expertos en relación con la normativa vigente y la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger.

Adicionalmente, se realizará un análisis documental de leyes, reglamentos y casos judiciales relacionados con la aplicación de la Ley N°30150, con el objetivo de complementar la información obtenida a través de las entrevistas. La validez y confiabilidad de los instrumentos se garantizarán mediante la revisión por pares expertos en metodología cualitativa y derecho laboral, quienes evaluarán la pertinencia y claridad de las preguntas incluidas en la guía de entrevista.

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos e Informaciones:

El procedimiento de recolección de datos se llevará a cabo en varias etapas organizadas de manera sistemática. Primero, se realizarán las coordinaciones necesarias con los abogados especialistas en temas laborales que participarán en el estudio. Se contactará a cada uno de ellos de manera individual para

explicarles el objetivo de la investigación y obtener su consentimiento informado, garantizando la confidencialidad y el uso adecuado de la información proporcionada.

Una vez confirmada su participación, se procederá a la aplicación de entrevistas semiestructuradas, las cuales serán realizadas de manera presencial o virtual, dependiendo de la disponibilidad y preferencia de los participantes. Las entrevistas serán transcritas para su análisis cualitativo. Paralelamente, se recopilará información relevante a través del análisis documental de leyes, reglamentos y casos judiciales relacionados con la Ley N°30150, a fin de contrastar y enriquecer los datos obtenidos en las entrevistas.

3.8.- Rigor Científico:

Byram, (2022) el rigor científico en esta investigación cualitativa se adoptarán criterios de consistencia lógica, credibilidad, auditabilidad, confirmabilidad y transferibilidad para asegurar la calidad y la precisión de los hallazgos.

La **credibilidad** se logrará a través de la triangulación de fuentes, contrastando las percepciones de los abogados especialistas con el análisis documental de leyes y casos relevantes, lo que permitirá validar las interpretaciones realizadas.

La **dependencia o consistencia lógica** se asegurará mediante la coherencia interna en las categorías y subcategorías identificadas durante el análisis, buscando que las reconstrucciones teóricas estén alineadas con los datos obtenidos.

Además, la **confirmabilidad** se garantizará manteniendo un registro claro de las decisiones analíticas, permitiendo que el proceso pueda ser revisado y evaluado por otros investigadores.

la **transferibilidad o aplicabilidad** de los resultados se considerará al evaluar cómo las conclusiones y propuestas derivadas de esta investigación pueden ser aplicadas en otros contextos laborales y normativos similares, dentro y fuera del Perú. Estos criterios asegurarán que la investigación no solo sea rigurosa en términos científicos, sino también relevante y útil para generar propuestas jurídicas que realmente contribuyan a mejorar la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción de Resultados

Categoría 1: Regulación de la Inclusión Laboral de Personas con Síndrome de Asperger

Objetivo	Normativa	Doctrina	Jurisprudencia	Posición del investigador	Aporte de los entrevistados	Interpretación concluyente
Determinar cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú.	Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) obliga a las entidades públicas y empresas privadas a reservar plazas para personas con discapacidad, aunque también enfrenta limitaciones en su aplicación efectiva y fiscalización.	Según autores como Julian y Barron (2020), las personas con Asperger presentan habilidades valiosas para el entorno laboral, pero requieren adaptaciones para su integración efectiva. Estudios indican que la falta de programas de sensibilización limita la efectividad de las leyes de inclusión en Perú.	No se encontró jurisprudencia específica sobre la inclusión laboral de personas con Asperger en el Perú en el documento. Sin embargo, se menciona la necesidad de crear un sistema de fiscalización con indicadores específicos para evaluar el cumplimiento de la Ley N°30150.	La investigadora sostiene que la Ley N°30150 es insuficiente para garantizar la inclusión efectiva de personas con Asperger en el mercado laboral peruano, señalando que faltan incentivos para los empleadores, programas de sensibilización y capacitación, y mecanismos de monitoreo adecuados. Se recomienda una reforma que incluya estos elementos para una verdadera inclusión.	Los expertos entrevistados coinciden en la necesidad de incorporar incentivos fiscales para empleadores, un sistema de fiscalización y programas obligatorios de sensibilización en la normativa. También sugieren adoptar ejemplos internacionales, como cuotas de contratación y programas de formación continua, que ayuden a mejorar la inclusión de personas con Asperger en el Perú.	La inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú enfrenta serios desafíos debido a las limitaciones de la Ley N°30150. Una propuesta jurídica más completa debería considerar incentivos, ajustes específicos para el entorno laboral y un sistema de monitoreo que garantice el cumplimiento.

Categoría 2: Ley N° 30150

Objetivo	Normativa	Doctrina	Jurisprudencia	Posición del investigador	Aporte de los entrevistados	Interpretación concluyente
Evaluar la implementación y efectividad actual de la Ley N°30150 en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú.	Ley N° 30150 - Perú: Esta ley establece principios para la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero carece de disposiciones específicas que atiendan las necesidades de personas con Asperger	Según estudios doctrinales, es fundamental realizar ajustes en el entorno laboral y en el proceso de selección para favorecer la participación efectiva de estas personas, ya que suelen contar con habilidades valiosas, pero requieren entornos adaptados para desarrollarlas plenamente.	No se identificó jurisprudencia específica sobre la aplicación de la Ley N° 30150 en relación con la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú. La falta de precedentes judiciales en este ámbito revela una necesidad de mejorar la implementación y monitoreo de la ley.	La investigadora sugiere que la normativa se amplíe con directrices específicas y un sistema de fiscalización adecuado que incentive y garantice la inclusión real de personas con Asperger en el mercado laboral peruano.	Sugieren implementar programas de sensibilización y capacitación obligatorios para los empleadores y compañeros de trabajo, un sistema de fiscalización firme, y colaboraciones con instituciones de salud y educación para ofrecer apoyo interdisciplinario a las personas con Asperger.	La Ley N° 30150, en su estado actual, es insuficiente para lograr una inclusión laboral efectiva de personas con Asperger. Se concluye que una propuesta de reforma debería incluir incentivos económicos, directrices de adaptación del entorno laboral y un sistema de monitoreo específico que garantice el cumplimiento de las disposiciones legales.

El objetivo general de este estudio es, determinar cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 en Perú.

Tabla 1

1.- ¿Qué vacíos legales o deficiencias en la legislación vigente considera usted que contribuyen a la incidencia de feminicidios en el distrito jurisdiccional de Chiclayo?	
Participante 1.	La Ley N° 30150 carece de reglamentos específicos que definan medidas de adaptación razonable para empleadores, lo que limita su aplicación práctica en el ámbito laboral.
Participante 2.	No se establecen incentivos claros para los empleadores que promuevan la inclusión de personas con síndrome de Asperger, lo cual reduce el interés de las empresas en incorporar esta población.
Participante 3	La falta de directrices sobre sensibilización y capacitación a empleadores y compañeros de trabajo impide que se generen ambientes inclusivos y receptivos en el empleo.
Participante 4	La ley no define criterios de fiscalización específicos que aseguren el cumplimiento de la inclusión laboral de personas con Asperger, lo que debilita su efectividad en la práctica.
Participante 5	Existe una ausencia de disposiciones claras para la colaboración entre el sector público y privado en la implementación de políticas de inclusión, limitando así el impacto integral de la ley.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la Ley N° 30150, que aborda la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger, carece de una reglamentación específica y de incentivos claros para los empleadores, lo que dificulta su aplicación práctica y limita su impacto en la creación de entornos de trabajo inclusivos y colaborativos.	

Tabla 2

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?	
Participante 1.	Un marco reglamentario específico que contemple adaptaciones razonables en el entorno laboral y contemple la variabilidad de necesidades de las personas con Asperger.
Participante 2.	Incentivos fiscales y tributarios para empleadores que promuevan la contratación y mantención de personas con Asperger en sus plantillas laborales.
Participante 3	Programas de sensibilización y capacitación obligatorios para los empleadores y compañeros de trabajo sobre la inclusión y adaptación de personas con Asperger.
Participante 4	La creación de un sistema de fiscalización con indicadores claros que permitan evaluar el nivel de inclusión alcanzado en las organizaciones.
Participante 5	Un esquema de apoyo interdisciplinario con participación de instituciones de salud y educación, que facilite la adaptación e integración efectiva de las personas con Asperger.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, para lograr una inclusión laboral efectiva de personas con síndrome de Asperger, es fundamental desarrollar un marco reglamentario específico que integre adaptaciones en el entorno laboral, incentivos fiscales para empleadores, programas de sensibilización y un sistema de fiscalización, además de un esquema de apoyo interdisciplinario que involucre a instituciones de salud y educación.	

Como primer objetivo específico tenemos, evaluar la implementación y efectividad actual de la Ley N°30150 en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú.

Tabla 3

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella	
Participante 1.	Los datos sobre empleabilidad de personas con Asperger no han mostrado mejoras sustanciales, lo cual sugiere un impacto limitado de la Ley N° 30150 en esta área.
Participante 2.	La escasez de informes y evaluaciones de cumplimiento de la ley por parte de organismos reguladores indica una falta de seguimiento, lo cual debilita su efectividad en el ámbito laboral.
Participante 3	La carencia de programas específicos de capacitación y sensibilización refleja una falta de impacto en la generación de ambientes laborales inclusivos.
Participante 4	La baja participación de personas con Asperger en empleos formales es un indicador de que la ley no ha tenido el efecto esperado en su inclusión laboral.
Participante 5	Las estadísticas sobre discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad, incluyendo el Asperger, sugieren que la ley no ha sido efectiva en promover un cambio significativo.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la Ley N° 30150 no ha logrado generar un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger, como lo evidencian los bajos índices de empleabilidad, la falta de seguimiento y evaluación de su cumplimiento, y la persistencia de entornos laborales poco inclusivos y discriminatorios.	

Tabla 4

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?	
Participante 1.	La falta de conocimientos y formación sobre el síndrome de Asperger ha generado estigmatización, lo que dificulta el proceso de selección y adaptación en el empleo.
Participante 2.	Los empleadores no cuentan con directrices claras sobre las adaptaciones razonables a implementar, lo cual obstaculiza la inclusión de personas con Asperger.
Participante 3	La resistencia al cambio en muchas organizaciones ha dificultado la implementación de medidas inclusivas para personas con Asperger.
Participante 4	Los procedimientos de contratación convencionales suelen no considerar las habilidades específicas de personas con Asperger, lo que afecta sus oportunidades laborales.
Participante 5	La falta de incentivos fiscales o financieros hace que los empleadores no consideren como prioridad la inclusión de personas con Asperger en sus plantillas.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger enfrenta obstáculos significativos debido a la falta de conocimientos específicos, directrices claras y formación en las organizaciones, así como la ausencia de incentivos fiscales, lo que contribuye a la estigmatización y limita las oportunidades de empleo para esta población.	

Como segundo objetivo específico tenemos, explicar marco jurídico nacional y extranjero sobre relaciones laborales de personas con Asperger.

Tabla 5

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?	
Participante 1.	Países como España cuentan con programas de incentivos económicos específicos para empleadores, mientras que en Perú la Ley N° 30150 no incluye estos beneficios.
Participante 2.	En países europeos, existen políticas de sensibilización masiva que forman parte de la normativa de inclusión, mientras que en Perú esta sensibilización no es obligatoria.
Participante 3	La normativa de inclusión en otros países establece cupos obligatorios de contratación para personas con discapacidades, incluidos los Asperger, mientras que en Perú no existen estas obligaciones.
Participante 4	En varias naciones, se desarrollan programas de formación continua para personas con Asperger, algo que la normativa peruana no contempla.
Participante 5	La legislación de inclusión en otras jurisdicciones a menudo incorpora sistemas de evaluación y seguimiento específicos, un aspecto que no está desarrollado en la normativa peruana.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, La Ley N° 30150 en Perú muestra deficiencias significativas en comparación con la normativa de inclusión de otros países, donde se implementan incentivos económicos, sensibilización obligatoria, cupos de contratación, formación continua y sistemas de seguimiento específicos para la inclusión de personas con Asperger.	

Tabla 6

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?	
Participante 1.	La implementación de incentivos fiscales para empleadores que contraten personas con Asperger, como ocurre en algunos países europeos, podría ser beneficiosa en Perú.
Participante 2.	La adopción de cuotas obligatorias para la contratación de personas con discapacidad, como en el sistema español, sería un punto a considerar en una propuesta peruana.
Participante 3	Incorporar políticas de sensibilización y formación como en los EE. UU., que exige la capacitación de personal para ambientes inclusivos, mejoraría el marco normativo peruano.
Participante 4	Programas de formación profesional específicos para personas con Asperger, como los desarrollados en Canadá, serían un modelo útil para potenciar la inclusión en Perú.
Participante 5	Sistemas de evaluación y monitoreo continuo, como en Alemania, fortalecerían la supervisión del cumplimiento de la Ley N° 30150 en el Perú.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la adopción de políticas y programas de inclusión laboral efectivos, inspirados en prácticas internacionales como incentivos fiscales, cuotas obligatorias, capacitación inclusiva, formación profesional específica y sistemas de monitoreo continuo, podría fortalecer significativamente la Ley N° 30150 en Perú y mejorar la inclusión laboral de personas con Asperger.	

Como tercer objetivo tenemos, una propuesta jurídica que contemple medidas específicas para mejorar la regulación y promoción de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger.

Tabla 7

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?	
Participante 1.	Se podrían ofrecer deducciones fiscales a las empresas que contraten y mantengan personal con Asperger en sus plantillas.
Participante 2.	Bonificaciones salariales o exenciones de contribuciones sociales por cada persona con Asperger contratada serían un incentivo atractivo.
Participante 3	Implementar subvenciones para la adaptación del espacio laboral y tecnología que facilite el trabajo de personas con Asperger.
Participante 4	Crear un sistema de reconocimiento público o certificación para las empresas inclusivas que demuestren prácticas laborales ejemplares.
Participante 5	Establecer seguros laborales específicos que cubran adecuaciones necesarias para las personas con Asperger en el entorno laboral.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la introducción de incentivos económicos y beneficios específicos, como deducciones fiscales, bonificaciones salariales, subvenciones para adecuación del entorno laboral y seguros especializados, junto con un sistema de reconocimiento público, podría motivar a las empresas peruanas a fomentar la inclusión laboral de personas con Asperger.	

Tabla 8

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?	
Participante 1.	El principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades debería ser un criterio fundamental.
Participante 2.	La adecuación razonable del espacio de trabajo para personas con Asperger debe contemplarse como un derecho laboral.
Participante 3	Establecer criterios de accesibilidad y adaptación tecnológica específicos que permitan una integración completa en el empleo.
Participante 4	Se debe considerar el derecho a la privacidad y el respeto a la autonomía de la persona con Asperger en el lugar de trabajo.
Participante 5	Incorporar mecanismos de queja y resolución de conflictos para evitar y resolver posibles actos discriminatorios.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, el respeto al principio de no discriminación y la igualdad de oportunidades deben consolidarse como criterios fundamentales en la inclusión laboral de personas con Asperger, garantizando derechos como la adecuación razonable del espacio de trabajo, accesibilidad tecnológica, privacidad y autonomía, junto con mecanismos efectivos de queja y resolución de conflictos.	

Tabla 9

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?	
Participante 1.	Un ente regulador podría supervisar el cumplimiento de la Ley N° 30150, realizando auditorías y evaluaciones periódicas sobre inclusión laboral en empresas y entidades públicas.
Participante 2.	Requerir que las empresas y organismos públicos presenten informes detallados de sus prácticas de inclusión, así como el número de personas con Asperger contratadas y los ajustes razonables implementado
Participante 3	Incluir en las inspecciones del Ministerio de Trabajo la revisión de medidas inclusivas, con sanciones para las organizaciones que incumplan los estándares de inclusión laboral de personas con Asperger.
Participante 4	Recoger la percepción de empleados con Asperger sobre las políticas inclusivas de sus lugares de trabajo y usar estos datos para evaluar la efectividad de la ley.
Participante 5	Permitir a personas con Asperger reportar de manera anónima incidentes de discriminación o falta de adaptaciones en sus lugares de trabajo, para que el organismo regulador pueda investigar.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la creación de un ente regulador para supervisar la Ley N° 30150, mediante auditorías, inspecciones y recolección de datos, permitiría una evaluación efectiva de la inclusión laboral de personas con Asperger, promoviendo transparencia, cumplimiento y una respuesta a las experiencias de los empleados sobre políticas inclusivas.	

Tabla 10

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?	
Participante 1.	La ley podría establecer la obligación de firmar acuerdos entre el Ministerio de Trabajo, instituciones educativas y centros de salud, promoviendo programas de capacitación y adaptación laboral específicos para personas con Asperger.
Participante 2.	Involucrar a cámaras de comercio y asociaciones empresariales para diseñar programas de formación y capacitación que preparen a personas con Asperger para distintos tipos de empleo.
Participante 3	Incluir a ONGs y asociaciones de personas con Asperger en el diseño de normativas y políticas de inclusión para asegurar que las medidas estén alineadas con sus necesidades.
Participante 4	Financiar centros de formación laboral específicos para personas con Asperger, operados en conjunto por el sector público y privado, con personal capacitado en adaptación laboral inclusiva.
Participante 5	Proponer incentivos para empresas tecnológicas que desarrollen herramientas de apoyo para el trabajo de personas con Asperger y, a su vez, ofrecer estos recursos a las organizaciones que los implementen en su entorno laboral.
Análisis: De los 5 participantes opinan que, la Ley podría fortalecer la inclusión laboral de personas con Asperger mediante acuerdos de colaboración entre el Ministerio de Trabajo, instituciones educativas, centros de salud, ONGs y asociaciones, fomentando programas de capacitación y creación de centros de formación específicos, con incentivos para el desarrollo de herramientas tecnológicas inclusivas.	

4.2. Discusión de resultados

El objetivo general de este estudio es determinar cómo una propuesta jurídica puede regular la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N° 30150 en Perú. Para abordar esta cuestión, se formuló la siguiente pregunta de investigación: “¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?”. Los cinco entrevistados coincidieron en que la Ley N° 30150 tiene una aplicación limitada debido a varios factores. Entre estos, destacan la falta de incentivos fiscales para los empleadores, la ausencia de directrices claras para la adaptación de los espacios de trabajo y la carencia de programas de sensibilización y capacitación obligatorios, elementos necesarios para una inclusión laboral efectiva de personas con Asperger. Además, se enfatizó que, sin un marco regulador que incluya supervisión y cooperación entre el sector público y privado, las empresas no priorizan la inclusión de esta población. Estos hallazgos se alinean con estudios de Pinilla y Rodríguez (2022), quienes señalan que la implementación de un marco regulador detallado y que articule la colaboración entre sectores es fundamental para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Además, Vásquez et al. (2021) sugieren que, sin incentivos y normativas específicas, las leyes de inclusión tienden a quedar como políticas simbólicas, limitando su impacto en la práctica. En términos comparativos, el análisis documental de Diez-Canseco et al. (2020) destaca que en países como España y EE. UU., se han implementado incentivos fiscales y programas de sensibilización para empleadores, lo que ha contribuido a mejorar las oportunidades laborales para personas con discapacidad. Este contexto refleja cómo la falta de especificidad de la Ley N° 30150 en Perú limita su efectividad en la creación de entornos inclusivos, sugiriendo la necesidad de reformas que incluyan estos elementos.

Como primer objetivo específico, se buscó evaluar la implementación y efectividad actual de la Ley N° 30150 en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en Perú. La pregunta formulada fue: “¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú?”. Todos los entrevistados coincidieron en que la ley ha tenido un impacto

limitado. Argumentaron que la falta de informes de seguimiento y de programas de capacitación específicos para empleadores han impedido su efectividad. Los bajos índices de empleabilidad y la limitada inclusión en entornos laborales también fueron mencionados como indicadores de que la ley no ha cumplido con su objetivo de inclusión. Estos hallazgos son respaldados por Diez-Canseco et al. (2020), quienes enfatizan que, en ausencia de mecanismos de seguimiento y evaluación, las normativas de inclusión a menudo carecen de efectividad real. Además, Hernández y Pocomucha (2021) concluyen que los programas de sensibilización son esenciales para el éxito de políticas inclusivas, ya que fomentan la comprensión y aceptación dentro de los entornos laborales. En este sentido, la falta de estos elementos en la Ley N° 30150 limita su impacto, sugiriendo la necesidad de reformar la ley para incluir estos mecanismos de evaluación.

El segundo objetivo específico de este estudio fue explicar el marco jurídico nacional y extranjero sobre las relaciones laborales de personas con Asperger. Para ello, se planteó la siguiente pregunta de investigación: “¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?”. Los participantes destacaron que, en comparación con el Perú, otros países como España, Canadá y Alemania han implementado incentivos fiscales, cuotas de contratación obligatorias y programas de formación continua para personas con Asperger. Asimismo, mencionaron que estos países incluyen sistemas de monitoreo y evaluación específicos, los cuales permiten un seguimiento efectivo de las políticas inclusivas. El análisis documental respalda estas observaciones. Según Vásquez Encalada et al. (2021), la implementación de prácticas exitosas de inclusión laboral en otros países ha permitido mejoras sustanciales en las oportunidades de empleo para personas con Asperger. Nicoli (2020) menciona que las políticas inclusivas son más efectivas cuando incluyen incentivos y programas de capacitación obligatorios, lo que sugiere que Perú podría beneficiarse de la adopción de medidas similares. Por otro lado, Khalifa et al. (2020) destacan la importancia de sistemas de evaluación específicos para monitorear el impacto de las políticas inclusivas, elemento que actualmente falta en la normativa peruana.

El tercer objetivo específico fue desarrollar una propuesta jurídica que contemple medidas específicas para mejorar la regulación y promoción de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger. Para abordar este objetivo, se formuló la pregunta: “¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?”. Los participantes sugirieron que se podrían ofrecer deducciones fiscales, bonificaciones salariales y subvenciones para la adecuación del espacio laboral. También mencionaron la importancia de crear un sistema de reconocimiento público o certificación para empresas inclusivas, así como seguros laborales específicos que cubran las adaptaciones necesarias para personas con Asperger. Estos resultados coinciden con lo señalado por Nicoli (2020), quien afirma que la implementación de incentivos fiscales y programas de reconocimiento puede motivar a las empresas a adoptar prácticas inclusivas. Asimismo, Khalifa et al. (2020) subrayan la importancia de un sistema de apoyo financiero para fomentar la inclusión, señalando que los incentivos económicos y el reconocimiento público son estrategias efectivas para lograr la inclusión de personas con discapacidad. La revisión de Pinilla y Rodríguez (2022) también sugiere que los beneficios fiscales y las subvenciones para adecuación del entorno laboral podrían ser eficaces en el contexto peruano. En conclusión, esta investigación muestra que la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú, bajo la Ley N° 30150, enfrenta múltiples desafíos que limitan su efectividad. La creación de un marco jurídico que contemple incentivos fiscales, programas de capacitación y un sistema de monitoreo continuo podría fortalecer significativamente la ley, asegurando así un entorno laboral más inclusivo y accesible para personas con Asperger en el Perú.

VI. CONCLUSIONES

Para el Objetivo General, la Ley N° 30150 no cuenta con las disposiciones necesarias para fomentar una inclusión laboral efectiva de personas con síndrome de Asperger en Perú. La falta de incentivos fiscales, directrices para la adaptación del entorno laboral y programas de sensibilización y capacitación limita significativamente su aplicación en la práctica. Esto resalta la necesidad de una propuesta jurídica que contemple estos elementos y permita a los empleadores comprender y aplicar medidas inclusivas de manera efectiva, promoviendo así un entorno laboral justo y adaptado para esta población.

En relación con el Objetivo Específico 1, que buscaba evaluar la implementación y efectividad actual de la Ley N° 30150, se concluye que, en ausencia de mecanismos de seguimiento y programas de formación específicos, la ley ha tenido un impacto limitado en la inclusión laboral de personas con Asperger. Los datos muestran que, sin una estructura de evaluación que permita medir la efectividad de la normativa, es difícil realizar ajustes o promover el cumplimiento adecuado.

Para el Objetivo Específico 2, cuyo propósito fue explicar las diferencias entre el marco jurídico peruano y extranjero en cuanto a la inclusión laboral de personas con Asperger, se concluye que la normativa peruana está rezagada en comparación con otros países como España, Canadá y Alemania, los cuales han adoptado incentivos fiscales, cuotas de contratación obligatorias y sistemas de monitoreo específicos para asegurar la inclusión.

Respecto al Objetivo Específico 3, que buscaba desarrollar una propuesta jurídica para mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con Asperger, se concluye que la implementación de incentivos económicos, como deducciones fiscales y subvenciones para la adecuación del entorno laboral, junto con un sistema de reconocimiento público para empresas inclusivas, podría motivar a los empleadores a adoptar prácticas de inclusión.

VII. RECOMENDACIÓN

- Fortalecer la Ley N° 30150 con incentivos fiscales y económicos: Se recomienda que el Estado incluya en la Ley N° 30150 disposiciones que otorguen incentivos fiscales y bonificaciones a las empresas que promuevan la contratación de personas con Asperger. Estos beneficios fiscales, junto con exenciones de contribuciones sociales y subvenciones para la adecuación del espacio laboral, motivarán a los empleadores a adoptar prácticas inclusivas, facilitando así un entorno más justo y accesible.
- Desarrollar programas de sensibilización y capacitación obligatorios para empleadores: Se sugiere que el Ministerio de Trabajo implemente programas de capacitación obligatorios en temas de inclusión laboral, enfocados en la sensibilización y en la correcta adaptación de espacios y roles laborales para personas con Asperger. Esto permitiría a los empleadores y sus equipos comprender mejor las necesidades de esta población, fomentando un ambiente laboral inclusivo y receptivo.
- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua: Para garantizar el cumplimiento y la efectividad de la Ley N° 30150, es esencial contar con un sistema de monitoreo y evaluación que permita revisar periódicamente las prácticas de inclusión en las organizaciones. Este sistema debe involucrar auditorías y reportes de cumplimiento por parte de las empresas, lo que permitirá realizar ajustes necesarios y medir el impacto real de las medidas implementadas.
- Es recomendable establecer un programa de certificación o reconocimiento público para las empresas que demuestren prácticas laborales inclusivas y efectivas en la integración de personas con Asperger. Este reconocimiento no solo incentivará a otras organizaciones a seguir el ejemplo, sino que también mejorará la reputación corporativa de las empresas participantes, promoviendo una cultura organizacional inclusiva.

REFERENCIA

- Bayón, Y. (2022). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia*. Universidad del Zulia, Venezuela, vol. 24, núm. 87.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499008/29060499008.pdf>
- Bhat, P. (2020). Qualitative legal research. *Oxford University Press*, 359-382.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780199493098.003.0012>
- Boitano, G., & Abanto Aranda, D. F. (2020). Challenges of financial inclusion policies in Peru. *Revista Finanzas y Política Económica*, 12(1), 89-117.
<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v12.n1.2020.3177>
- Bosch, M., González, S., & Silva Porto, M. T. (2021). Chasing informality: Evidence from increasing enforcement in large firms in Peru.
<https://doi.org/10.18235/0003128>
- Bratan, T., Fischer, P., Maia, M., & Aschmann, V. (2020). Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A comparison of four European countries with regards to assistive technologies. *Societies*.
<https://doi.org/10.3390/SOC10040074>
- Byram, J. N. (2022). Do you trust me? Rigor and Information Power in Qualitative Research. *The FASEB Journal*, 36.
<https://doi.org/10.1096/fasebj.2022.36.s1.0i620>
- Chacón, D., Fernández, H., Guardiola, L., & Padilla, M. (2022). Informe sobre empleo con apoyo y personas con trastorno del espectro del autismo. Algunas propuestas sobre el real decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. [Universidad Carlos III de Madrid].
<http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/9607/1/Tesis%202022%20Educaci%C3%B3n%20Diferencial%20CONTEXTO%20ACTUAL%20DE%20INCLUSI%C3%93N%20%20LABORAL%20DE%20LAS%20PERSONAS%20CO>

[N%20AUTISMO%20%20%20-
%20Constanza%20Jim%C3%A9nez%20P%C3%A9rez.pdf](#)

- Diez-Canseco, F., Rojas-Vargas, J., Toyama, M., Mendoza, M., Caverro, V., Maldonado, H., Caballero, J., & Cutipé, Y. (2020). Qualitative study of the implementation of the Continuity of Care and Rehabilitation Program for people with severe mental disorders in Peru. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, e169. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.169>
- Fuertes-Requis, M., Gonzales-Macavilca, M., Villegas-Ortiz, T., & Vargas-Conislla, V. (2021). Strategies Used to Teach Children with ASD at a Public School in Carabayllo (Lima, Peru): Case Study. *Universal Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.13189/UJER.2021.090408>
- Hernández-Pajares, J., & Pocomucha Valdivia, K. (2021). Analysis of compliance with the mandatory sustainability report in Peruvian listed companies. *Studies in Business and Economics*, 16(1), 84-100. <https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0026>
- Heymann, J., Wong, E., & Waisath, W. (2021). A comparative overview of disability-related employment laws and policies in 193 countries. *Journal of Disability Policy Studies*, 33(1), 25-34. <https://doi.org/10.1177/10442073211006396>
- Julian, A., & Barron, R. (2020). Employees with Asperger's Syndrome and their experiences within the work environment. *Dublin Business Review*, 3. <https://doi.org/10.22375/DBR.V3I0.58>
- Khalifa, G., Sharif, Z., Sultan, M., & Di Rezze, B. (2020). Workplace accommodations for adults with autism spectrum disorder: A scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 42(10), 1316-1331. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1527952>
- Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad (2023). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%2029973%20Y%20SU%20REGLAMENTO.pdf.pdf?v=1680737473>
- Leyva-Carrillo, A. A., Carreño-León, M. A., Sandoval-Bringas, J., Estrada-Cota, I., & Espinoza-Monteverde, G. A. (2022). UABCS: Teaching Perception

- Towards University Students with Asperger Syndrome. 2022 *International Conference on Inclusive Technologies and Education (CONTIE)*.
<https://doi.org/10.1109/CONTIE56301.2022.10004421>
- Lima, L. A. D. O., Saldanha, J. A. V., Domingues Júnior, P. L., Lima, M. A. D. O., & Duarte, G. H. B. (2021). People management and its implications for the inclusion of people with disabilities (PWD) at work: A study in a mattress factory located in southeastern Brazil. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 9(10), 142-154.
<https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v9.i10.2021.4332>
- Mallma, P., Cárcamo, C., & Kaufman, J. (2020). The impact of anti-tobacco legislation on birth weight in Peru. *Global Health Research and Policy*, 5.
<https://doi.org/10.1186/s41256-020-00136-5>
- Melo, E. C., Garrocho, C. T. B., & Guerra, F. F. (2021). Inclusão pelo trabalho: participação de um indivíduo com Síndrome de Asperger em atividades de uma instituição de ensino. *Research, Society and Development*, 10.
<https://doi.org/10.33448/RSD-V10I2.12821>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Lineamientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad*.
<https://www.trabajo.gob.pe/inclusion-laboral>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Trabajo contigo, empleo con apoyo*. Resolución N.º 076-2013 TR. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MTPE). (2022).
<https://www.gob.pe/mtpe>
- Mohajan, D., & Mohajan, H. (2022). Exploration of coding in qualitative data analysis: Grounded theory perspective. *Research and Advances in Education*. <https://doi.org/10.56397/rae.2022.12.07>
- Nicoli, P. A. G. (2020). Centralizing informal work, complexifying inclusion, decolonizing labour law. *Revista Direito e Práxis*.
<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50032>

- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El empleo de personas con discapacidad: Hacia una nueva perspectiva*.
<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Pallarés, G., & Hermoso, M. (2020). *I Foro de empleabilidad para personas con síndrome de Asperger y otros TEA*.
<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/otras-editoriales/i-foro-de-empleabilidad-para-personas-con-sindrome-de-asperger-y>
- Paz M., Silva P. (2021). Labor market insertion of people with disabilities in Latin America. *Saude soc.*, 29(4).
<https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfqjD/?lang=es>
- Peña-Jara, S., & Lizárraga-Portugal, C. (2023). Factors that contribute to the development and labor integration of people with disabilities (PwD) in industrial SMEs in Perú. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
<https://doi.org/10.46254/ap03.20220570>
- Pinilla-Roncancio, M., & Rodríguez, N. (2022). Legislation on disability and employment: To what extent are employment rights guaranteed for persons with disabilities? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095654>
- Rangarajan, S., Muliya, K., Jadhav, P., Philip, S., Angothu, H., & Thirthalli, J. (2020). Reasonable accommodation at the workplace for professionals with severe mental illness: A qualitative study of needs. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 42(5), 445-450.
<https://doi.org/10.1177/0253717620939771>
- Sievert, F. (2022). Maximiliano Bravo: Hacia La Inclusión Laboral de Personas Con Espectro Autista En Chile. Universidad de Chile. March 29, 2017.
<https://www.uchile.cl/noticias/131682/hacia-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-espectro-autista>
- Silva, D., Martins Júnior, F. R. F., Ribeiro Silva, T. M., & Carvalho Nunes, J. B. (2022). The characteristics of qualitative research: A study with theses from

- a postgraduate program in education. *Educação em Revista*.
<https://doi.org/10.1590/0102-469826895t>
- Távora Sabalú, C. D. J., Camacho González, M. F. Y., & Benítez Cortés, R. P. (2021). Inclusive competences in initial training: The teacher for inclusive education. *2021 4th International Conference on Inclusive Technology and Education (CONTIE)*, 140-145.
<https://doi.org/10.1109/CONTIE54684.2021.00031>
- Teixeira, S. T. (2021). Research group transformation of work: Challenges to labor law. *Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife*.
<https://doi.org/10.51359/2448-2307.2021.252578>
- Tomczak, M., Szulc, J., & Szczerska, M. (2021). Inclusive Communication Model Supporting the Employment Cycle of Individuals with Autism Spectrum Disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094696>
- Valdivieso, P. (2020). School leaders and inclusive education in Peru: A case study of principal leadership in an effective inclusive school. *International Journal of Innovative Business Strategies*.
<https://doi.org/10.20533/IJIBS.2046.3626.2020.0058>
- Vincent, A., da Fonseca, D., Baumstarck, K., Charvin, I., Alcaraz-Mor, R., & Lehucher-Michel, M. (2020). The quality of life and the future of young adults with Asperger syndrome. *Disability and Rehabilitation*, 42(9), 1987-1994.
<https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1544297>
- Vásquez Encalada, A., Bialik, K., & Stober, K. (2021). Supported decision making in South America: Analysis of three countries' experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18105204>
- Yamada, G., Lavado, P., & Rivera, G. (2023). Fear of labor rigidities: The role of expectations on employment growth in Peru. *Latin American Research Review*, 58, 875-891. <https://doi.org/10.1017/lar.2023.19>

Yslado Méndez, R. M., Ramírez Asís, E. H., García-Figueroa, M., & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

Anexo 1:

Consentimiento informado

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador puede efectuarle la encuesta.

La presente investigación se titula Mediante el presente documento se solicita su colaboración al estudio denominado: "Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú". Esta investigación es dirigida por Fernández Montes Luisa Vanessa, bachiller en Derecho de la Universidad de Chiclayo - Perú.

Si usted aprueba su participación en este estudio, se le solicitará responder la encuesta en una fecha establecida anticipadamente, con una temporalidad de 20 minutos. Por otro lado, la información sobre los datos del cuestionario será confidenciales, los mismos que serán codificados mediante números y letras, manteniéndose en el anonimato, y serán registrados primordialmente por el autor de la investigación. Además; no será utilizado para ninguna otra finalidad que este fuera del estudio. Se prevé las medidas correspondientes para velar y proteger sus datos personales y no estará incluido su nombre en ningún documento, noticia, publicación o ante una futura divulgación.

Su colaboración es voluntaria, usted está en su derecho de descartar su colaboración en el momento que desee. La investigación no conllevará a ningún riesgo alguno, ni implicará costos. No tendrá ninguna compensación por su participación. Además, cabe resaltar que los beneficios que se obtendrán en el estudio, es conocer más acerca de la "Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú".

Si presenta alguna inquietud de la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Usted puede preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda. El autor de la investigación responderá sus llamadas y correos ante cualquier inquietud que presente antes, durante y después de la investigación. Si luego desea efectuar alguna interrogante que está asociada con el estudio, tendrá que comunicarse con el autor de la investigación:

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, suscriba la presente antes de dar inicio a la entrevista.

Anexo 2:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO: “Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autor: Fernández Montes Luisa Vanessa

NOMBRES Y APELLIDOS:

TÍTULO PROFESIONAL: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO:

CENTRO LABORAL:

CARGO:

AÑOS DE EXPERIENCIA: AÑOS

N°	Indicador	Si	No	Comentario
1	Preguntas relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	x		
2	Las preguntas tienen relación con la hipótesis	x		
3	Preguntas redactadas con criterio de validez de contenido y criterio	x		
4	Estructura concordante con la operacionalización de variables	x		
5	Instrumento confiable por haber sido aplicado en otra institución	x		
6	Presenta preguntas distractoras para controlar contaminación de respuestas.	x		
7	Preguntas realizadas utilizando inducción	x		
8	Preguntas redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado, nivel de información	x		
9	El número de preguntas no es excesivo y relacionado a variable dimensiones e indicadores	x		
10	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	x		

Declaración: Aplicable

☒

No aplicable

☐


Bernardo Amado Bonilla Cabrera
ABOGADO
ICAL. 7581

Sello y firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO: “Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autor: Fernández Montes Luisa Vanessa

NOMBRES Y APELLIDOS:

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO:

CENTRO LABORAL:

CARGO:

AÑOS DE EXPERIENCIA: AÑOS

Nº	Indicador	Si	No	Comentario
1	Preguntas relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	x		
2	Las preguntas tienen relación con la hipótesis	x		
3	Preguntas redactadas con criterio de validez de contenido y criterio	x		
4	Estructura concordante con la operacionalización de variables	x		
5	Instrumento confiable por haber sido aplicado en otra institución	x		
6	Presenta preguntas distractoras para controlar contaminación de respuestas.	x		
7	Preguntas realizadas utilizando inducción	x		
8	Preguntas redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado, nivel de información	x		
9	El número de preguntas no es excesivo y relacionado a variable dimensiones e indicadores	x		
10	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	x		

Declaración:

Aplicable

x

No aplicable


César A. Fernández Gallardo
ABOGADO
ICAL 7072

Sello y firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL PROYECTO: "Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú"

Autor: Fernández Montes Luisa Vanessa

NOMBRES Y APELLIDOS:

TITULO PROFESIONAL: ABOGADO

GRADO ACADÉMICO:

INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO:

CENTRO LABORAL:

CARGO:

AÑOS DE EXPERIENCIA: AÑOS

Nº	Indicador	Si	No	Comentario
1	Preguntas relacionadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	x		
2	Las preguntas tienen relación con la hipótesis	x		
3	Preguntas redactadas con criterio de validez de contenido y criterio	x		
4	Estructura concordante con la operacionalización de variables	x		
5	Instrumento confiable por haber sido aplicado en otra institución	x		
6	Presenta preguntas distractoras para controlar contaminación de respuestas.	x		
7	Preguntas realizadas utilizando inducción	x		
8	Preguntas redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado, nivel de información	x		
9	El número de preguntas no es excesivo y relacionado a variable dimensiones e indicadores	x		
10	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	x		

Declaración: Aplicable

☒

No aplicable

☐


Gloria L. Villegas Vidaurte
ABOGADA
ICAL. 7197
Sello y firma

GUIA DE ENTREVISTA SOBRE EL TEMA

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos:

Grado:

Centro laboral:

Pregunta del objetivo General:

- 1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?
- 2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

Pregunta del objetivo específico 1:

- 3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?
- 4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

Pregunta del objetivo específico 2:

- 5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?
- 6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

GUIA DE ENTREVISTA 01

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos: Liz Jheniffer Polo Vásquez

Grado: Titulo Abogada

Centro laboral: UPE Amazonas - Mimp

Pregunta del objetivo General:

1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?

La Ley N° 30150 carece de reglamentos específicos que definan medidas de adaptación razonable para empleadores, lo que limita su aplicación práctica en el ámbito laboral.

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

Un marco reglamentario específico que contemple adaptaciones razonables en el entorno laboral y contemple la variabilidad de necesidades de las personas con Asperger.

Pregunta del objetivo específico 1:

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?

Los datos sobre empleabilidad de personas con Asperger no han mostrado mejoras sustanciales, lo cual sugiere un impacto limitado de la Ley N° 30150 en esta área.

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

La falta de conocimientos y formación sobre el síndrome de Asperger ha generado estigmatización, lo que dificulta el proceso de selección y adaptación en el empleo.

Pregunta del objetivo específico 2:

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?

Países como España cuentan con programas de incentivos económicos específicos para empleadores, mientras que en Perú la Ley N° 30150 no incluye estos beneficios.

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

La implementación de incentivos fiscales para empleadores que contraten personas con Asperger, como ocurre en algunos países europeos, podría ser beneficiosa en Perú.

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

Se podrían ofrecer deducciones fiscales a las empresas que contraten y mantengan personal con Asperger en sus plantillas.

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

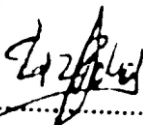
El principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades debería ser un criterio fundamental.

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

Un ente regulador podría supervisar el cumplimiento de la Ley N° 30150, realizando auditorías y evaluaciones periódicas sobre inclusión laboral en empresas y entidades públicas.

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

La ley podría establecer la obligación de firmar acuerdos entre el Ministerio de Trabajo, instituciones educativas y centros de salud, promoviendo programas de capacitación y adaptación laboral específicos para personas con Asperger.



.....
Liz Jheniffer Polo Vásquez
ABOGADA
ICAL. N° 8852

GUIA DE ENTREVISTA 02

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos: JUAN MANUEL CALDERON SECLÉN

Grado: Abogado

Centro laboral: GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS

Pregunta del objetivo General:

1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?

No se establecen incentivos claros para los empleadores que promuevan la inclusión de personas con síndrome de Asperger, lo cual reduce el interés de las empresas en incorporar esta población.

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

Incentivos fiscales y tributarios para empleadores que promuevan la contratación y mantención de personas con Asperger en sus plantillas laborales.

Pregunta del objetivo específico 1:

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?

La escasez de informes y evaluaciones de cumplimiento de la ley por parte de organismos reguladores indica una falta de seguimiento, lo cual debilita su efectividad en el ámbito laboral.

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

Los empleadores no cuentan con directrices claras sobre las adaptaciones razonables a implementar, lo cual obstaculiza la inclusión de personas con Asperger.

Pregunta del objetivo específico 2:

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?

En países europeos, existen políticas de sensibilización masiva que forman parte de la normativa de inclusión, mientras que en Perú esta sensibilización no es obligatoria.

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

La adopción de cuotas obligatorias para la contratación de personas con discapacidad, como en el sistema español, sería un punto a considerar en una propuesta peruana.

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

Bonificaciones salariales o exenciones de contribuciones sociales por cada persona con Asperger contratada serían un incentivo atractivo.

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

La adecuación razonable del espacio de trabajo para personas con Asperger debe contemplarse como un derecho laboral.

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

Requerir que las empresas y organismos públicos presenten informes detallados de sus prácticas de inclusión, así como el número de personas con Asperger contratadas y los ajustes razonables implementados.

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

Involucrar a cámaras de comercio y asociaciones empresariales para diseñar programas de formación y capacitación que preparen a personas con Asperger para distintos tipos de empleo.



.....
Juan Manuel Calderón Seclén
ABOGADO
ICAL. N° 8462

GUIA DE ENTREVISTA 03

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos: Miguel Angel Torres Chaname

Grado: Abogado

Centro laboral: Estudio Juridico

Pregunta del objetivo General:

1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?

La falta de directrices sobre sensibilización y capacitación a empleadores y compañeros de trabajo impide que se generen ambientes inclusivos y receptivos en el empleo.

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

Programas de sensibilización y capacitación obligatorios para los empleadores y compañeros de trabajo sobre la inclusión y adaptación de personas con Asperger.

Pregunta del objetivo específico 1:

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?

La carencia de programas específicos de capacitación y sensibilización refleja una falta de impacto en la generación de ambientes laborales inclusivos.

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

La resistencia al cambio en muchas organizaciones ha dificultado la implementación de medidas inclusivas para personas con Asperger.

Pregunta del objetivo específico 2:

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?

La normativa de inclusión en otros países establece cupos obligatorios de contratación para personas con discapacidades, incluidos los Asperger, mientras que en Perú no existen estas obligaciones.

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

Incorporar políticas de sensibilización y formación como en los EE. UU., que exige la capacitación de personal para ambientes inclusivos, mejoraría el marco normativo peruano.

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

Implementar subvenciones para la adaptación del espacio laboral y tecnología que facilite el trabajo de personas con Asperger.

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

Establecer criterios de accesibilidad y adaptación tecnológica específicos que permitan una integración completa en el empleo.

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

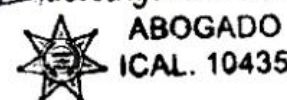
Incluir en las inspecciones del Ministerio de Trabajo la revisión de medidas inclusivas, con sanciones para las organizaciones que incumplan los estándares de inclusión laboral de personas con Asperger

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

Incluir a ONGs y asociaciones de personas con Asperger en el diseño de normativas y políticas de inclusión para asegurar que las medidas estén alineadas con sus necesidades.



Miguel Ángel Torres Chaname
ABOGADO
ICAL. 10435



GUIA DE ENTREVISTA 04

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos: Cesar Fernandez Gallardo

Grado: Magister

Centro laboral: Estudio juridico

Pregunta del objetivo General:

1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?

La ley no define criterios de fiscalización específicos que aseguren el cumplimiento de la inclusión laboral de personas con Asperger, lo que debilita su efectividad en la práctica.

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

La creación de un sistema de fiscalización con indicadores claros que permitan evaluar el nivel de inclusión alcanzado en las organizaciones.

Pregunta del objetivo específico 1:

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?

La baja participación de personas con Asperger en empleos formales es un indicador de que la ley no ha tenido el efecto esperado en su inclusión laboral.

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

Los procedimientos de contratación convencionales suelen no considerar las habilidades específicas de personas con Asperger, lo que afecta sus oportunidades laborales.

Pregunta del objetivo específico 2:

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?

En varias naciones, se desarrollan programas de formación continua para personas con Asperger, algo que la normativa peruana no contempla.

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

Programas de formación profesional específicos para personas con Asperger, como los desarrollados en Canadá, serían un modelo útil para potenciar la inclusión en Perú.

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

Crear un sistema de reconocimiento público o certificación para las empresas inclusivas que demuestren prácticas laborales ejemplares.

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

Se debe considerar el derecho a la privacidad y el respeto a la autonomía de la persona con Asperger en el lugar de trabajo.

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

Recoger la percepción de empleados con Asperger sobre las políticas inclusivas de sus lugares de trabajo y usar estos datos para evaluar la efectividad de la ley.

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

Financiar centros de formación laboral específicos para personas con Asperger, operados en conjunto por el sector público y privado, con personal capacitado en adaptación laboral inclusiva.


César A. Fernández Gallardo
ABOGADO
ICAL 7072

GUIA DE ENTREVISTA 05

“Propuesta jurídica para la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger según la Ley N°30150 – Perú”

Autora: Bach. Fernández Montes Luisa Vanessa

ENTREVISTA A ABOGADOS ESPECIALISTAS DEL TEMA.

Nombre y Apellidos: Gloria L. Villegas Vidaurre

Grado: Titulo Abogada

Centro laboral: Independiente

Pregunta del objetivo General:

1.- ¿Cuáles son los principales vacíos legales o desafíos que presenta la Ley N° 30150 para la inclusión efectiva de personas con síndrome de Asperger en el ámbito laboral?

Existe una ausencia de disposiciones claras para la colaboración entre el sector público y privado en la implementación de políticas de inclusión, limitando así el impacto integral de la ley.

2.- ¿Qué elementos clave debería incluir una propuesta jurídica que busque mejorar la regulación de la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger en el marco de la Ley N° 30150?

Un esquema de apoyo interdisciplinario con participación de instituciones de salud y educación, que facilite la adaptación e integración efectiva de las personas con Asperger.

Pregunta del objetivo específico 1:

3.- ¿Considera que la Ley N° 30150 ha logrado un impacto significativo en la inclusión laboral de personas con Asperger en Perú? ¿Cuáles son los indicadores que respaldan su efectividad o falta de ella?

Las estadísticas sobre discriminación en el ámbito laboral de personas con discapacidad, incluyendo el Asperger, sugieren que la ley no ha sido efectiva en promover un cambio significativo.

4.- ¿Qué desafíos han encontrado los empleadores y personas con Asperger en la implementación práctica de la Ley N° 30150 en el contexto laboral peruano?

La falta de incentivos fiscales o financieros hace que los empleadores no consideren como prioridad la inclusión de personas con Asperger en sus plantillas.

Pregunta del objetivo específico 2:

5.- ¿Qué diferencias clave existen entre la regulación laboral en Perú y en otros países respecto a la inclusión de personas con Asperger?

La legislación de inclusión en otras jurisdicciones a menudo incorpora sistemas de evaluación y seguimiento específicos, un aspecto que no está desarrollado en la normativa peruana.

6.- ¿Qué aspectos del marco jurídico extranjero podrían servir como referencia para mejorar la legislación peruana en la inclusión laboral de personas con síndrome de Asperger?

Sistemas de evaluación y monitoreo continuo, como en Alemania, fortalecerían la supervisión del cumplimiento de la Ley N° 30150 en el Perú.

Pregunta del objetivo específico 3:

7.- ¿Qué tipo de incentivos legales o medidas de protección podrían implementarse para que los empleadores promuevan la inclusión de personas con Asperger en sus organizaciones?

Establecer seguros laborales específicos que cubran adecuaciones necesarias para las personas con Asperger en el entorno laboral.

8.- ¿Qué criterios deberían considerarse en una propuesta jurídica para asegurar un enfoque inclusivo y no discriminatorio en la regulación laboral para personas con síndrome de Asperger?

Incorporar mecanismos de queja y resolución de conflictos para evitar y resolver posibles actos discriminatorios.

9.- ¿Qué mecanismos de seguimiento y fiscalización podrían establecerse para asegurar el cumplimiento efectivo de la inclusión laboral de personas con Asperger en el sector público y privado?

Permitir a personas con Asperger reportar de manera anónima incidentes de discriminación o falta de adaptaciones en sus lugares de trabajo, para que el organismo regulador pueda investigar.

10.- ¿Cómo podría articularse una propuesta jurídica que integre la participación de diversas instituciones (públicas y privadas) para fomentar la capacitación y adaptación del entorno laboral para personas con Asperger?

Proponer incentivos para empresas tecnológicas que desarrollen herramientas de apoyo para el trabajo de personas con Asperger y, a su vez, ofrecer estos recursos a las organizaciones que los implementen en su entorno laboral.



Gloria L. Villegas Vidaurre
ABOGADA
ICAL. 7197

Sello y firma