



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional de Derecho

TESIS

**CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL SECTOR PRIVADO FRENTE A LA FISCALIZACIÓN DE
SUNAFIL - 2017**

PRESENTADO POR:

Bachiller: Tavera Urbano Fabiola Pamela

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019

Dedicatoria:

A Dios que ha guiado mis pasos y ha sido mi fuerza para continuar a pesar de los obstáculos, a mis madres: Delfina y Rita, a ti por ser mi apoyo incondicional en todo y a mi familia por haber confiado siempre en mí.

Agradecimiento:

A Dios en primer lugar, porque sin el nada hubiera sido posible, a ti mamita Delfina porque siempre estuviste apoyándome, a ti mamá Rita porque contribuiste también en mi carrera, a ti por animarme siempre a mejorar y a luchar a lo largo de estos años, a mi familia por su confianza en mí y a mi querido Asesor porque sin sus exigencias este trabajo no hubiera sido posible, muchas gracias.

Reconocimiento

A mi alma mater Universidad Alas Peruanas por brindarme los conocimientos necesarios, y haber contribuido así en mi formación académica, por haberme formado en valores y en investigación, la cual me permitió desarrollar capacidades y competencias para lograr mi título profesional.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Índice	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Delimitación de la investigación	18
1.2.1. Delimitación Espacial.....	18
1.2.2. Delimitación Social.....	19
1.2.3. Delimitación Temporal	19
1.2.4. Delimitación Conceptual	20
1.3. Problema de la investigación	20
1.3.1. Problema Principal (general)	20
1.3.2. Problemas Secundarios (específicos).....	20
1.4. Objetivos de la Investigación.....	21
1.4.1. Objetivo General	21
1.4.2. Objetivos Específicos.....	21
1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación	21
1.5.1. Supuesto.....	21
1.5.2. Categoría	21
1.5.3. Subcategorías.....	22

1.5.4. Definición conceptual y operacional de la Categoría	23
1.6. Metodología de la Investigación	24
1.6.1. Tipo y Nivel de la Investigación	24
a) Tipo de investigación	24
b) Nivel de la Investigación	24
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	25
a) Método de investigación	25
b) Diseño de la Investigación	25
1.6.3. Población y muestra de la Investigación	27
a) Población	27
b) Muestra	27
c) Muestreo no probabilístico	28
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	28
a) Técnicas	28
b) Instrumentos	29
1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	30
a) Justificación	32
b) Importancia	33
c) Limitaciones	33
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	35
2.1. Antecedentes de la Investigación	35
2.2. Bases Legales	42
2.3. Bases Teóricas	44
2.4. Definición de términos básicos	76

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	80
3.1. Análisis de Tablas	81
3.2. Discusión de Resultados.....	101
3.3. Conclusiones.....	105
3.4. Recomendaciones	106
3.5. Fuentes de Información.....	109

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumentos: Cuestionario de Preguntas – Guía de Entrevista

Anexo 3: Validación de experto. Ficha del Instrumento. Juicio de Experto

Anexo 4: Proyecto de Decreto Supremo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado frente a la fiscalización de SUNAFIL 2017”, tuvo como propósito determinar de qué manera la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, los mismos que establecen la cuota de empleo que las empresas del sector privado con más de 50 trabajadores están obligadas a cumplir, coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, para lo cual se formuló la siguiente pregunta ¿La regulación de la contratación de las personas con discapacidad coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL 2017?

La metodología utilizada para la presente investigación fue de tipo básico, nivel descriptivo – explicativo, método inductivo, de diseño teoría fundamentada, se utilizó el instrumento guía de entrevista, el cual fue aplicado a Especialistas en materia laboral, y Abogados que trabajan en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los cuales fueron entrevistados mediante la técnica de la entrevista, para recoger conceptos y datos desde una perspectiva jurídico legal respecto del tema materia de investigación.

Tomando en consideración lo señalado por los especialistas durante las entrevistas realizadas, se concluye que la cuota laboral establecida en la Ley N° 29973, que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado, no coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, toda vez que el artículo 56, numeral 56.4 del Reglamento de la citada norma, establece excepciones que justifican la no contratación de Personas con Discapacidad en el sector privado.

Palabras Clave: Personas con Discapacidad, Rol de la SUNAFIL, Cuota de empleo y excepciones para la no contratación de las PcD.

ABSTRACT

The present research work entitled “Hiring of Persons with Disabilities in the private sector versus the control of SUNAFIL 2017”, was intended to determine how Law No. 29973, General Law of the Person with Disability, and its Regulations approved by Supreme Decree N ° 002-2014-MIMP, the same that establish the employment quota that private sector companies with more than 50 workers are obliged to fulfill, contributes to the inspection work carried out by SUNAFIL, for which The following question was asked: Does the regulation of the hiring of persons with disabilities contribute to the inspection work carried out by SUNAFIL 2017?

The methodology used for the present investigation was of the basic type, descriptive - explanatory level, inductive method, of grounded theory design, the interview guide instrument was used, which was applied to labor specialists, and lawyers working in the Superintendency National Labor Inspection Office (SUNAFIL), which were interviewed through the interview technique, to collect concepts and data from a legal legal perspective regarding the subject matter of research.

Taking into account what was indicated by the specialists during the interviews carried out, it is concluded that the labor quota established in Law No. 29973, which regulates the hiring of Persons with Disabilities in the private sector, does not contribute to the oversight work carried out SUNAFIL, since article 56, number 56.4 of the Regulations of the aforementioned standard, establishes exceptions that justify the non-hiring of Persons with Disabilities in the private sector.

Keywords: Persons with Disabilities, Role of SUNAFIL, Employment quota and exceptions for non-hiring of the PcD.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende explicar de manera real la situación laboral de las Personas con Discapacidad en las empresas del sector privado, en atención a que, lamentablemente, después de varios años de creación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en la actualidad, aún se advierte que este grupo de personas sigue teniendo serias dificultades para insertarse laboralmente en las empresas del sector privado, a pesar de existir una exigencia en la citada norma, que establece que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores deberán contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%, sin embargo, la realidad demuestra que las empresas privadas no cumplen con esta cuota laboral, generalmente, porque discriminan a este grupo social por su condición de discapacidad, tal es así que, valiéndose de las causales descritas en el artículo 56, numeral 56.4 del Reglamento de la Ley antes señalada, se excusan de no contratar Personas con Discapacidad. En ese sentido, se pretende analizar de qué manera estas excepciones de justificación señaladas en el referido artículo del Reglamento, estarían coadyuvando y/o impidiendo la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, respecto a la verificación del cumplimiento de la cuota laboral; razón por la cual, el tema que presentamos a continuación es: “Contratación de las Personas con Discapacidad frente a la Fiscalización de SUNAFIL 2017”.

La investigación plantea los siguientes objetivos: a) Identificar el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado; b) Analizar cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad; y c) Establecer el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad.

Del mismo modo, han sido planteadas las siguientes interrogantes: a) ¿Cuál es el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con

Discapacidad en el sector privado?; b) ¿Cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la Contratación de las Personas con Discapacidad? y c) ¿Cuál es el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad?

La presente investigación se justifica porque pretende describir el rol fundamental que tiene el Estado a través de la SUNAFIL, de garantizar el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, a fin de lograr su inclusión plena y efectiva en la Sociedad, de conformidad con lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento. No obstante ello, es importante mencionar que la realidad refleja que nuestra sociedad mantiene en la actualidad, un concepto equivocado sobre las Personas con Discapacidad, toda vez que, se cree que no están en condiciones físicas ni intelectuales para desarrollar con normalidad las funciones laborales que pudieran asignarle las empresas del sector privado, situación que genera la vulneración de sus derechos laborales, debido a que son discriminados por su condición de discapacidad física, sensorial, mental e intelectual.

Siguiendo esa misma línea, es importante señalar que la presente investigación es relevante porque pretende describir, como el marco normativo que regula la contratación de las Personas con Discapacidad no coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL respecto al cumplimiento de cuota laboral, en atención a que, el Reglamento de la Ley N° 29973, establece en su artículo 56, numeral 56.4 excepciones de justificación que eximen a los empleadores privados de ser sancionados ante el incumplimiento de cuota laboral, situación que es muy bien aprovechada por las empresas privadas, quienes buscan formas discriminatorias para eludir su responsabilidad social.

Esta investigación se divide en tres Capítulos:

Capítulo I, trata sobre el Planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática que presenta la contratación de personas con discapacidad en el sector privado, además, se realiza la delimitación de la investigación en el aspecto Espacial, Social, Temporal y Conceptual. Asimismo, se desarrolla el problema de investigación, formulando el problema principal (general) y los problemas secundarios (específicos). De igual manera, se han planteado los objetivos de la investigación, de las cuales se formularon el objetivo general y los objetivos específicos. Del mismo modo, se desarrollaron los supuestos y categorías de la presente investigación, los cuales son: el supuesto, la categoría y las subcategorías. Igualmente, respecto a la Metodología de la Investigación, se ha desarrollado también el Tipo y Nivel de Investigación. Además, se ha identificado la población y muestra de la presente investigación, las cuales se aplicarán a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y, por último, desarrollaremos la justificación, importancia y limitaciones de la Investigación.

Capítulo II, se desarrollará el marco teórico, en primer lugar, los antecedentes del estudio de investigación, a su vez las bases legales y teóricas en las que se fundamenta la investigación y finalmente se plasmará la definición de términos básicos a fin de clarificar mejor el tema de investigación.

Capítulo III, haremos la presentación, análisis e interpretación de resultados, plasmados a través del análisis de tablas, discusión de resultados, las conclusiones, las recomendaciones y por último las fuentes de información.

Finalmente, dentro de los anexos se presentará, la matriz de consistencia, el instrumento utilizado, la cual es el cuestionario de preguntas a través de la guía de entrevista, la validación de experto, el juicio de experto y finalmente el Anteproyecto de Ley.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

A nivel Mundial podemos observar que existen aproximadamente 470 millones de personas discapacitadas en edad de trabajar, muchos de los cuales no consiguen puestos de trabajo decentes, incluso habiendo completado su formación superior, ven mermados y frustrados sus aspiraciones profesionales. Desalentados ante barreras discriminatorias y prejuicios equivocados acerca de su capacidad para trabajar, muchos, tras verse afectados por estos prejuicios injustificados desisten de seguir la búsqueda de un empleo, volviéndose así dependientes de sus familias o de su comunidad.

En ese contexto, a nivel internacional tenemos que la Organización Internacional de Trabajo señala como objetivo: *...lograr el trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad, favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general (...)* La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de

cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT. (Juan Somavia, 2007)

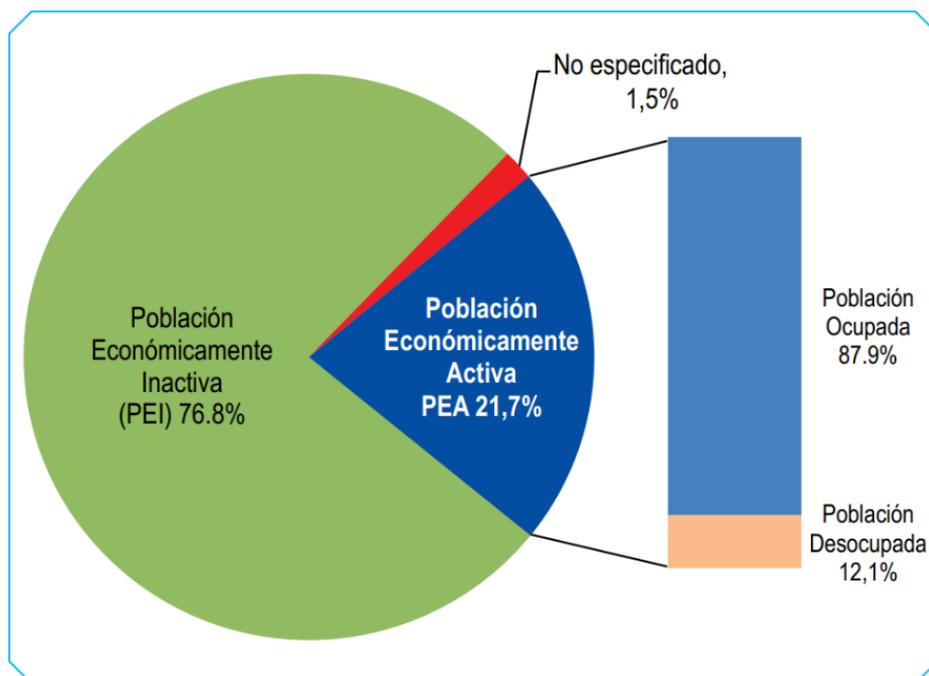
Al respecto, cabe señalar que la OIT, como Organismo Internacional en materia laboral, promueve que los Estados, no solo reconozcan los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, sino que también desarrollen dentro de sus políticas de Estado, mecanismos que permitan la plena inclusión laboral en igualdad de condiciones que todos los demás ciudadanos. En ese sentido, es importante mencionar que nuestro Estado Peruano, como promotor del desarrollo económico del país, deberá emplear políticas laborales, orientando todos sus esfuerzos hacia este grupo vulnerable, a fin de lograr que los mismos puedan ejercer sus derechos plenamente.

El ámbito Regional no es ajeno a dicha problemática, en el caso colombiano, las cifras de desempleo de la población en general comparadas con las de las PcD son desequilibradas. Es así como en Colombia la tasa de desempleo registrada durante el 2013 fue de 9,6%. En contraposición, de acuerdo con el Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha (2012), del total de las PcD en el país que constituyen el 6,3% de la población según el Censo del 2005, el 52,3% está en edad productiva y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. (DANE, 2013)

Como se puede advertir, las cifras señaladas revelan que Colombia presenta una situación bastante similar a la de nuestro país, en virtud que a pesar de existir un 52,3% de Personas con Discapacidad en edad de trabajar, solo el 15,5% se encuentra laborando, situación que revela la cantidad significativa de personas que aún no han logrado insertarse laboralmente en alguna empresa, debido a que muchas de ellas son excluidas en el ámbito laboral debido a su condición de discapacidad.

Bajo esa línea, nuestro País no es un caso ajeno al de Colombia, toda vez que, en el Perú las Personas con Discapacidad, continúan siendo un grupo social vulnerable, que viene siendo excluido en el ámbito laboral por parte sector privado, debido a diversas barreras, entre ellas barreras actitudinales, que impiden su inserción laboral, y por ende la no realización del ejercicio de sus derechos de manera plena. Así podemos mencionar que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, *de cada 100 personas de 14 y más años de edad (PET) que presentan alguna discapacidad, 22 se encuentran trabajando o buscando trabajo, es decir son parte de la Población Económicamente Activa (PEA); mientras que el 76,8% corresponde a la Población Económicamente Inactiva (PEI), el 1,5% no especificó su condición de ocupación.* (Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012).

Gráfico: Condición de Ocupación de la Población con alguna Discapacidad, 2012



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Tal como lo demuestra el cuadro, la exclusión laboral de las Personas con Discapacidad en el Perú se ha constituido en una realidad problemática que aún continúa siendo latente en nuestro país, a pesar que, tal como se mencionó con antelación, nuestro Estado ha orientado sus esfuerzos en implementar políticas y normas que permitan la inclusión laboral de este grupo social, aún no se ha logrado su inclusión plena y efectiva. La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad establece un sistema de cuota laboral, el mismo que debe cumplirse tanto por Sector Público como privado, en caso de este último, los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar Personas con Discapacidad en un porcentaje no inferior al 3%, este mandato legal no se cumple de manera efectiva, debido a que existen diversas barreras que impiden la plena inclusión laboral de este colectivo social. A continuación, mostramos algunas razones por la que los empleadores privados no contratan Personas con Discapacidad:

Gráfico: Razones de las empresas para no contratar Personas con Discapacidad, 2012



Fuente: MTPE – Prospectiva de Demanda de Personas con Discapacidad, 2012.

Al respecto, es preciso mencionar que entre las principales razones de no contratar de Personas con Discapacidad se encuentran: *por lo costoso que es la adecuación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; el puesto ofertado no se adecua para las personas con discapacidad; pese a las convocatorias no se presentan o no cumplen con los perfiles adecuados al puesto;* entre otras argucias que busca el sector privado para eludir su responsabilidad social.

Asimismo, es importante mencionar que el Ministerio de Trabajo informó que, en el año 2017, de 6,497 empresas privadas obligadas por la norma a contratar personas con discapacidad en un porcentaje de 3%, solo 51 han cumplido con ello, hecho que demuestra que la situación laboral de personas con discapacidad no es nada favorable en el Perú.

Bajo ese escenario, y observando el cuadro antes presentado, podemos advertir que la razón *“el puesto no se adecua para personas con discapacidad”*, y la razón *“pese a convocatorias, no se presentan a concursos o no cumplen con los perfiles adecuados para el puesto”*, se presenta en mayor porcentaje como motivo para que las empresas del sector privado no contraten personas con discapacidad, razones con las cuales los empleadores privados estarían justificando el incumplimiento de cuota laboral ante la SUNAFIL; cuando la situación real, es que las empresas buscan a través de argucias sacarle la vuelta a la ley, debido a que el propio ordenamiento jurídico se lo permite, y con esto último nos referimos a lo señalado en el artículo 56, numeral 56.4 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad que establece excepciones que justifican que las empresas no hayan contratado Personas con Discapacidad.

En ese contexto, y considerando que hasta setiembre del año 2018, el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, señaló que existe

3'051.612 personas que padecen algún tipo de discapacidad, cantidad bastante considerable, es necesario que el Estado se preocupe en promover de manera efectiva la contratación de las personas con discapacidad, sobre todo en las empresas privadas, quienes muestran mayor desidia en cumplir con la cuota laboral que establece la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

En consecuencia, a ello, el Estado a través del Ministerio de Trabajo y la SUNAFIL deberán adoptar acciones inmediatas a fin enfrentar la citada problemática, las mismas que no solo estén enfocadas en fiscalizar a las empresas privadas el cumplimiento de cuota laboral, sino también verificar que el proceso de contratación se haya desarrollado de acuerdo a la norma, otorgándole al postulante con discapacidad un proceso justo y con los ajustes razonables correspondientes, a fin que pueda competir en igualdad de condiciones que los demás, y no que por el contrario, valiéndose de las excepciones de justificación establecidas en el artículo 56, numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, busque formas discriminatorias de eludir su responsabilidad social, obstaculizando así la contratación de las Personas con Discapacidad de manera plena y efectiva.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Espacial

La investigación se realizó en la Superintendencia de fiscalización Laboral – SUNAFIL toda vez que la citada entidad es la encargada de fiscalizar el la cuota de empleo que establece la Ley 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento, asimismo, en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, en virtud que es la entidad encargada de garantizar el reconocimiento y la protección de los derechos de las Personas con Discapacidad, razón por la que, se

aplicaron entrevistas a especialistas en materia laboral, a fin que puedan brindarnos su apreciación como especialistas en la materia, sobre el cumplimiento de la contratación de las Personas con Discapacidad en el Sector Privado.

1.2.2. Social

El presente trabajo se elaboró a través de entrevistas realizadas a especialistas en la materia y Abogados que han trabajado en la SUNAFIL y el CONADIS, los mismos que describieron la situación laboral de las Personas con Discapacidad frente a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, a efectos de verificar el cumplimiento de la cuota laboral por parte de las empresas privadas, la cual se encuentra establecida en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.

Categoría	Especialidad	Población	Muestra
Derecho Laboral	Abogados especialistas en materia laboral.	Abogados que trabajan y/o trabajaron en la SUNAFIL y el CONADIS.	05

1.2.3. Temporal

La presente investigación se inició en el mes de agosto del año 2017, inicialmente bajo el tema de: “Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el sector privado y fiscalización de Sunafil 2017”, la cual posteriormente fue cambiado a “Contratación de las Personas con Discapacidad frente a la fiscalización de SUNAFIL 2017”, y que culminó aproximadamente en el mes de Julio del año 2018.

1.2.4. Conceptual

Para el presente trabajo se desarrollaron diversos contenidos, los cuales fueron extraídos de autores y organismos que guardan estrecha relación con el tema de investigación y son de suma importancia para la presente trabajo; entre estos temas tenemos, la discapacidad, el cual tiene como fuente a Unicef (2005), Derechos humanos y las personas con discapacidad, sustraído de la Organización mundial de trabajo (2007), la exclusión desde la mirada internacional, Jiménez, R. (2002), Inclusión laboral de las personas con discapacidad, extraído de Fundades (2009), Medidas para facilitar el trabajo y empleo extraído del Ministerio de educación del Perú, El modelo social de la Discapacidad, Palacios, A. (2008), entre otros temas de suma importancia.

1.3. Problema de Investigación

1.3.1. Problema Principal

¿La regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL?

1.3.2. Problemas Secundarios

- a) ¿Cuál es el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado?
- b) ¿Cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad?
- c) ¿Cuál es el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad?

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar si la regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado.
- b) Analizar cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad.
- c) Establecer el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado.

1.5. Supuestos y Categorías de la Investigación

1.5.1. Supuesto

La regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado no coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL.

1.5.2. Categoría

Contratación de Personas con Discapacidad en el sector privado 2017.

1.5.3. Subcategorías

a) Marco Legal de la Contratación de las PCD.

En el año 2012, se publicó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual tiene como tarea principal crear un marco legal que promueva el empleo de las Personas con Discapacidad. En atención a ello, es preciso señalar que el artículo 49° de la citada ley, y su Reglamento, regulan la cuota de empleo que las empresas del sector privado que cuentan con más de cincuenta trabajadores están obligadas a cumplir. (Ley 29973 y su Reglamento)

b) Cuota de empleo.

Es una de las acciones afirmativas más utilizadas para promover el acceso al empleo es el sistema de cuotas, según el cual los empleadores deben reservar un porcentaje mínimo de puestos de trabajo de sus planillas de trabajadores para ser cubierto por miembros de un grupo específico. (Cortez, J. 2017)

c) Rol de la SUNAFIL.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, SUNAFIL, es la entidad pública que tiene por finalidad garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, promoviendo la formalidad y productividad de las empresas. En cuanto a la cuota laboral, es la entidad encargada de fiscalizar en enero de cada año el cumplimiento de la cuota del 3% que deberán cumplir las empresas del sector privado. (Quiñones, S. y Rodríguez C. 2015)

1.5.4. Definición conceptual y operacional de la Categoría (operacionalización)

Definición conceptual	Definición Operacional	Subcategorías	Ítems
<p>Una de las acciones afirmativas más utilizadas para promover el acceso al empleo es el sistema de cuotas, según el cual los empleadores deben reservar un porcentaje mínimo de puestos de trabajo de sus planillas de sus trabajadores para ser cubierto por un grupo específico. (Cortez, J. 2017)</p>	<p>La cuota de empleo establecida para las empresas que cuentan con más de cincuenta trabajadores, representa una oportunidad laboral para las personas con discapacidad, en virtud que, tal como lo señala la Ley N° 29973 y su Reglamento, los empleadores que hayan generado nuevos puestos de trabajo o tengan vacantes por cubrir, deberán contratar dentro de sus empresas Personas con Discapacidad en un porcentaje no inferior al 3%, y será la SUNAFIL la entidad encargada de fiscalizar su cumplimiento.</p>	<p>a) Margo Legal de la Contratación de las Personas con Discapacidad. b) Cuota de Empleo. c) Rol de la SUNAFIL.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado? 2. Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad? 3. La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo? 4. Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación? 5. El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo: Básica

“Es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigido al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, si no que únicamente en una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad”. (Carrasco. 2017: 49)

La presente investigación, pretende dar a conocer cómo se encuentra actualmente la situación laboral de las Personas con Discapacidad en el sector privado frente a la fiscalización que realiza la SUNAFIL, en atención a que las empresas privadas no están cumpliendo con la cuota de empleo, y esta situación se presenta porque nuestra sociedad mantiene una percepción errónea sobre el desempeño laboral de este colectivo social, razón por la cual, no contratan personas con discapacidad por razones de discriminación debido a su condición.

b) Nivel: Descriptiva

“En ese nivel se conoce, identifica y describe las características esenciales del fenómeno social en estudio, respondiendo las preguntas: ¿Cómo es?, ¿Cuáles son?, ¿Dónde están?, ¿Cuántos son?, etc”. (Carrasco. 2017: 50)

Con esta investigación se busca identificar y describir cual es el rol que cumple la SUNAFIL frente a la contratación de las personas con

discapacidad en el sector privado, para de esta manera obtener respuestas de porque los empleadores privados no contratan en sus empresas personas con discapacidad, a pesar de que existe una ley que exige el cumplimiento de una cuota laboral.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

a) Método de Investigación

Método: Inductivo

“...Dicho de otra forma, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas), van de lo particular a lo general”. (Hernández, Fernández y Baptista 2014: 8)

La presente investigación partió de la situación laboral de las personas con discapacidad, en atención a las cifras que arrojaba la Primera Encuesta Nacional sobre la Discapacidad, la cual mostraba un número significativo de personas con discapacidad en situación de desempleo, lo que causo la interrogante sobre del rol que cumple la SUNAFIL respecto a la cuota laboral que establece la Ley General de la Persona con Discapacidad.

b) Diseño de Investigación

“Es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de la investigación. El diseño como plan o sistema de procedimientos y técnicas que guían la formulación del problema, así como todas las operaciones tácticas para darle respuestas”. (Carrasco. 2017: 58)

La investigación se llevó a cabo de manera estructurada, planteando en principio sus objetivos, asimismo, para el presente trabajo se recolectaron datos que fueron obtenidos de los antecedentes de estudios previos que se realizaron, los mismos que guardaron relación con la problemática planteada, de igual forma, la presente investigación se desarrolló mediante conceptos y teorías indicadas en el marco teórico, que coadyuvaron a enfocar y dirigir la investigación hacia la problemática que se plantea, igualmente, este trabajo fue realizado mediante la recolección de datos obtenidos a través de entrevistas que se realizaron a especialistas en derecho laboral, los mismos que brindaron sus perspectivas y puntos de vista acerca de la problemática planteada en la presente investigación.

Teoría Fundamentada

“El investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso acción o interacción que se aplica a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversos participantes”. (Taylor y Francis, 2013; Torramce, 2011; Sullivam, 2009 y Haig, 2006). (Hernández, Fernández y Baptista 2014: 472)

El presente trabajo ha sido realizado a través de la obtención de datos de estudios realizados en temas de contratación laboral de las personas con discapacidad, los mismos que han complementado y por ende sustentado la problemática que plantea esta investigación, toda vez que, tal como se puede advertir las personas con discapacidad sufren de discriminación laboral por parte del sector privado debido a su condición, en ese sentido, se plantea cual es el rol que cumple el Estado a través de la SUNAFIL, frente a la cuota laboral que se exige a los empleadores privados que cuenten con más de 50 trabajadores.

1.6.3. Población y muestra de la Investigación

a) Población

“Es un conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (Carrasco. 2017: 236 -237)

En la investigación las unidades de análisis estuvieron conformadas por especialistas en la materia y Abogados que trabajaron en la SUNAFIL y el CONADIS.

Tabla N° 1 Población

Categoría	Especialidad	Población
Derecho Laboral	Abogados especialistas en materia laboral.	Abogados que trabajan en la SUNAFIL y el CONADIS.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

b) Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos de conforman dicha población”. (Carrasco. 2017: 237)

Tabla N° 2 Muestra

Categoría	Especialidad	Muestra
Derecho Laboral.	Abogados especialistas en materia laboral.	05

Fuente: Elaboración propia.

c) Muestreo no probabilístico

“En este tipo de muestras no todos los elementos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra, por ello no son tan representativos. Se divide en muestras intencionadas y muestra por cuotas”. (Carrasco. 2017: 237)

Para la presente investigación se tomó una muestra no probabilística a conveniencia de la investigación a un grupo reducido de especialistas en derecho laboral.

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

a) Técnicas

“Constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica...”. (Carrasco. 2017: 274)

Técnicas de Lectura Rápida

“Consiste en leer por frases oraciones e incluso por párrafos cortos con gran velocidad, pero con certera precisión”. (Carrasco. 2017: 274)

Técnicas de Lectura Analítica

“Consiste en leer un texto en forma pausada, reflexiva y minuciosa con el propósito de captar el mensaje contenido en los párrafos que se leen”. (Carrasco. 2017: 274)

Técnica de fichaje

“Consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamadas fichas”. (Carrasco. 2017: 274)

Técnicas de Observación

“Es una técnica para la recopilación de información, mediante esta se emplean instrumentos efectivos y acertados”. (Carrasco. 2017: 275)

Análisis Documental

“Archivo, fuentes escritas, estadísticas, testimonios gráficos fonéticos”. (Carrasco. 2017: 275)

Técnica de Entrevista

“Es una reunión mantenida por dos o más personas para tratar de un asunto, generalmente profesional”. (Carrasco. 2017: 275)

b) Instrumentos

“Son las herramientas conceptuales o materiales que sirven a las técnicas de investigación especialmente a las técnicas de recolección de datos...” (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagomez. 2014: 136)

Al respecto, la presente investigación está constituida por una guía de entrevistas de 5 preguntas abiertas.

Guía de la entrevista

“... Es el instrumento, la herramienta que sirve a la técnica de la entrevista, consiste en hoja simple impresa o no impresa que contiene las preguntas a formular al entrevistado en una secuencia determinada...” (Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagomez. 2014: 223)

La guía de entrevista que se ha realizado es una guía estructurada toda vez que ha sido diseñada con preguntas ya definidas, de tipo abiertas para buscar y recoger la mayor cantidad de datos que puedan brindar los especialistas.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación de la Investigación

“Todo trabajo o proyecto de investigación, necesariamente requiere ser justificado, es decir, debe explicarse porque se realiza. Responder a la pregunta porque se investiga, constituye en esencia la justificación del estudio investigativo”. (Carrasco.2007:117)

Este trabajo surge con el propósito de investigar de qué manera la norma en materia de discapacidad, coadyuva a la labor de fiscalización de la SUNAFIL respecto a la contratación de las personas con discapacidad en el sector privado, teniendo en cuenta que existe un ordenamiento legal que establece un sistema de cuota laboral que deben cumplir los empleadores privados, la misma que, como veremos más adelante, no se está cumpliendo.

Valor Teórico

“Se sustenta en que los resultados de la investigación (...) sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes”. (Carrasco.2007:119)

Con la presente investigación se aportarán nuevas teorías, que llevarán a nuevos conocimientos y que podrían ser utilizados en un futuro para dar solución a problemas que pudieran suscitarse en el ámbito local, así también esta investigación podría contribuir en el desarrollo de jurisprudencias que elaboran nuestros jueces, frente a casos de similar naturaleza.

Utilidad Metodológica

“Si los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de la investigación, tienen validez y confiabilidad, y al ser empleados en otros trabajos de investigación resultan eficaces, y de ello se deduce que pueden estandarizarse, entonces podemos decir que tiene justificación metodológica”. (Carrasco.2007:119)

Esta investigación ha tomado diversos instrumentos que van desde la matriz de consistencia, la cual ha servido como punto de partida para plantear los objetivos que se pretenden lograr al final de la investigación, asimismo, se empleó como siguiente instrumento, la entrevista con el fin que a través de esta recopilación de datos se llegue a una conclusión que permita resolver los problemas planteados en la presente investigación.

Implicancias prácticas

“Se refiere a que el trabajo de investigación servirá para resolver problemas prácticos, es decir el problema que es materia de investigación”. (Carrasco. 2007:119)

La presente investigación busca determinar si la regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL en las empresas del sector privado, toda vez que, tal como se advierte en la realidad las empresas privadas buscan eludir su responsabilidad social, a través de mecanismos legales, que justifican la no contratación de Personas con Discapacidad dentro de sus empresas.

Justificación Legal

“Toda investigación debe ser realizarse con un propósito definido. Debe explicar por qué es conveniente la investigación y que o cuales son los beneficios que se esperan con el conocimiento obtenido. El investigador tiene que saber “vender el tema” (la idea) de la investigación a realizar, por lo que deberá acentuar sus argumentos en los beneficios a obtener y a los usos que se le dará al conocimiento”. (Palacios, Romero y Ñaupas 2016:214)

Uno de los fundamentos legales que sustenta la presente investigación es la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad y su Reglamento, el cual establece el sistema de cuota laboral que las empresas del sector privado están obligadas a cumplir; la cual no se cumple debido a la existencia de barreras actitudinales y mecanismos legales que los empleadores privados utilizan como formas para eludir su responsabilidad social.

b) Importancia

“Una investigación llega a ser conveniente por diversos motivos: Tal vez ayude a resolver un problema social, formular una teoría o generar nuevas inquietudes de investigación. Lo que algunos consideran relevante para investigar puede no serlo para otros...” (Hernández, Fernández y Batista. 2014:40)

La importancia de una investigación radica en las posibles soluciones que se plantean frente a una determinada problemática, en razón a que ello genera un impacto significativo en la sociedad; en el presente tema de investigación, la exclusión laboral de las personas con discapacidad, resulta una violación a los derechos fundamentales de las Personas con Discapacidad, derechos que son reconocidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, nuestra Constitución Política y la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

d) Limitaciones de la Investigación

“Es casi imposible encontrar una investigación completa, definida y de validez universal. Hay obstáculos teóricos, metodológicos o prácticos que lo impiden. Por eso se debe determinar el grado de generalidad y confianza que tendrán los resultados. El investigador tiene que explicar las razones que lo llevan restringir sus objetivos”. (Ramírez 2010:194)

La búsqueda de fuentes de información fue una de las limitaciones que se tuvo en la presente investigación, debido a que existieron algunos obstáculos para encontrar libros que guardarán vinculación directa con la problemática planteada, ya que se evidenció una carencia de estudios que abarcarán las dos variables planteadas en el presente trabajo, existiendo documentos que sustentaban solo una variable, teniendo en ese caso que

recurrir a otras fuentes empíricas que pudieran ser contrastadas con la investigación, tales como páginas web, reportes periodísticos, entre otros, las cuales de alguna manera sirvieron como fundamento para la presente investigación.

El recojo de datos también fue un factor que incidió de sobremanera para el desarrollo del presente trabajo, debido a que para esta investigación se buscaba contar con la opinión de especialistas en derecho laboral, Abogados de la SUNAFIL y el CONADIS, lo cual no fue fácil obtener sus números de contacto, teniendo que consultar a profesionales en materia laboral o afines, a fin que pudieran proporcionarnos un número telefónico, correo, etc, y con ello contactarnos con los especialistas para realizar las entrevistas respectivas. Aunado a ello, un factor crítico fue coincidir con los tiempos de los especialistas, debido a que algunos se encontraban de vacaciones, o realizando otras actividades, lo cual genero un retraso en la aplicación de las entrevistas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

Antecedentes Internacionales

Escobar. (2016) realizó una investigación en México, para optar el grado de Maestro en desarrollo Regional, en su tesis titulada *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*, teniendo como objetivo general revisar los Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. El estudio que abordó tiene como metodología de investigación cualitativa que atiende a la necesidad de revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas. Por otro lado utilizo como población Organizaciones de la Sociedad Civil, personas en situación de discapacidad y empresas, respecto a la muestra tenemos que se realizaron 29 entrevistas semiestructuradas a cada actor (OSC, PcD, Instituciones Públicas y empresas), el instrumento a utilizar fue la entrevista, la cual quedo conformada por tres entrevistas a Organizaciones de la Sociedad Civil, cinco entrevistas a Organizaciones Públicas, 21 entrevistas a personas con discapacidad y una entrevista a una

empresa. Asimismo, como resultado, se obtuvo que algunas de las barreras percibidas por las personas en situación de discapacidad, son por situaciones externas e internas a sus personas. Finalmente, el autor concluye que la situación de discapacidad coloca a las personas que la experimentan en situación de desventaja respecto a los procesos sociales que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración.

Cobas. (2015) realizó una investigación en México, para el grado de Maestría en Ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño, en su tesis titulada *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*, teniendo como objetivo general gestionar la información analizada en relación a las variables, a nivel internacional, y ser capaces de incorporarla, en una estrategia adecuada para México y su población con discapacidad, utilizó como método de investigación Cualitativo. Por otro lado, utilizo como población personas con algún tipo de discapacidad que sientan esta discriminación laboral, hallando como muestra Personal de Recursos Humanos de la empresa Tribble Center instrumento cuestionarios, de donde se obtuvo como resultado, en el caso de Schneider Electric contratan personal sin discapacidad para que hagan un pre-entrenamiento en los puestos laborales de Scheneider y evalúen la complejidad. Finalmente, el autor concluye que existe la necesidad de crear estrategia inclusiva para personas con discapacidad, no solo motriz, si no también intelectual.

Garavito. (2014) realizó una investigación en Colombia, para optar al título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social, en su tesis titulada *La Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*, teniendo como objetivo general identificar y analizar las estrategias para la inclusión laboral de Personas con discapacidad presente en la Política Pública Nacional de Discapacidad de

Colombia. El estudio que abordó fue bajo la metodología cualitativa; por lo que contempló 14 documentos legales y normativos, y un total de 42 unidades de análisis. Por otro lado, utilizó como población aquella que se identifica como población o personas con Discapacidad muestra personas con discapacidad instrumento cuestionarios. Como resultado, se evidenció que la concepción de discapacidad tuvo tendencia hacia el modelo médico o rehabilitador, seguida del modelo biopsicosocial; además de una relación y evolución acorde entre las concepciones de discapacidad. Finalmente el autor concluye que se requiere que las estrategias planteadas para la inclusión laboral de las PcD a través de PPND, posean en su reglamentación una ruta clara de implementación en donde se complementen, entre otros, los procesos de acompañamiento real a los empleadores por medio de agencias intermediarias establecidas para tal fin, donde se determinen explícitamente las entidades responsables, de manera que se pueda ejercer un control sobre la gestión a través de la generación de indicadores, metas y resultados de programas vigentes.

Celis y Chacón. (2013) realizaron una investigación en Venezuela, para optar el grado de economistas en su tesis titulada *Inserción Laboral de personas con Discapacidad Intelectual a través de programas de empleo con apoyo*, teniendo como objetivo general Describir el proceso de inserción laboral en el marco del empleo con apoyo para personas con discapacidad intelectual o cognitiva, con el apoyo de las instituciones no gubernamentales del área metropolitana de Caracas que realicen programas de inserción laboral bajo esta modalidad. El estudio del presente trabajo tiene como metodología una investigación cualitativa; por otro lado utilizó como población Personas que participan en el proceso de inserción laboral de individuos con discapacidad intelectual y muestra ASODECO, APOYE, AVESID, Fundación Paso a Paso y PROESCALA, el instrumento a utilizar fueron tres tipos de entrevistas semi-estructuradas, que permitieron obtener como resultado, datos detallados sobre todas las fases generales y

procedimientos específicos del proceso de inserción laboral. Ante este contexto la autora arriba a la conclusión de que la totalidad de casos estudiados de trabajadores con discapacidad intelectual poseen un máximo de cuatro años de experiencia laboral, lo cual permite inferir que con la creación de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), donde se presenta la obligación de incorporar a por lo menos un cinco por ciento de trabajadores con discapacidad a las empresas, se ha incrementado la cantidad de puestos de trabajo ofrecidos a estas personas, por lo que los procesos de inserción laboral resultan ser más comunes en el día a día de las empresas venezolanas, aspecto que permite la disminución o hasta desaparición de barreras que limitan la incorporación total del individuo.

Antecedentes Nacionales

Aragón e Hidalgo. (2018) realizaron una investigación en Lima, para optar el título profesional de Abogado en su tesis titulada *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano* teniendo como objetivo general identificar los aspectos que podrían afectar la adecuada implementación en el ámbito empresarial de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, y sugerir algunas alternativas de incentivos a la norma que promueva su aplicación, para lo cual utilizó como método cualitativo. Para la presente investigación se ha comparado la legislación de otros países como España, Argentina, Brasil, y otros, estudiando los mecanismos incluidos en dichas legislaciones para incentivar a las empresas del sector privado a contratar Personas con Discapacidad. Las autoras refieren dentro de sus conclusiones, que el sistema de cuotas que se aplica en el Perú, de acuerdo a lo catalogado por la OIT, es conocido como cuota obligatoria que se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad. Asimismo, que este sistema no es eficiente ya que muchas veces las empresas del sector privado optan por aplicar las excepciones cuando se sabe que estas no son del todo justas.

Finalmente recomiendan que el Estado adopte mecanismos efectivos, a fin de crear un entorno adecuado que permita el desarrollo y la inclusión de las Personas con Discapacidad en la sociedad sin encontrar grandes limitaciones.

Pinto. (2016) realizó una investigación en Lima, para optar el título profesional de Abogado en su tesis titulada *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*, teniendo como objetivo general determinar la cantidad de personas con discapacidad que laboran en una municipalidad que han sufrido discriminación y maltrato en su centro laboral, para lo cual utilizó como método cuantitativo. En tal sentido, se utilizó como población a 60 personas con discapacidad correspondiente al año 2015, hallando como muestra a 15 personas que laboran en las municipalidades de Lima. Se llevó a cabo como instrumento cuestionarios y documentales, de donde se obtuvo información del Consejo Nacional para la persona con Discapacidad (Conadis) del Perú. De la contrastación de hipótesis se obtuvo como resultado, que los derechos de las personas con discapacidad son afectados al no darles un adecuado acceso a su centro de trabajo, quedando demostrado así que en el Perú hay discriminación en el trabajo y falta de accesibilidad, no logrando incorporación de los derechos en igualdad de condiciones de los demás. Arribando así a las siguientes conclusiones que los derechos de las personas con discapacidad están considerados en la base de prácticas de participación e inclusión, igualdad, no discriminación; en el ambiente de trabajo estas prácticas deben estar contempladas en todos los planes, programas, proyectos y actividades de las Instituciones. Finalmente establece como una recomendación que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones; por ello, se debe evitar la discriminación en el trabajo en todas sus manifestaciones posibles, tratar de ser más inclusivos y brindar accesibilidad de los espacios de uso público y del trabajador.

Cortez. (2015) realizó una investigación en Lima, para obtener el grado de Magister en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en su tesis titulada *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*, teniendo como objetivo general conocer las principales medidas que pueden implementarse para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad y la necesidad de que estas formen parte de una política pública. Utilizó como método cualitativo. Asimismo, tuvo como población Organismos Públicos y teniendo como muestra profesionales del Ministerio de Trabajo y promoción de empleo, llevando a cabo como instrumento entrevistas, de donde se obtuvo como resultado, que el diseño de medidas para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad debe considerar cual es el tipo de empleo que se desea promover. Por ultimo entre una de sus tantas conclusiones que la promoción del acceso al empleo de las personas con discapacidad se puede complementar con medidas de estímulo que otorguen beneficios tributarios, administrativos o en los procesos de contratación con el Estado a los empleadores que optan por contratar a las personas con discapacidad.

Velarde. (2015) realizó una investigación en Lima, para obtener el grado administrador de empresas en su tesis titulada *La Inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral*, teniendo como objetivo general proponer un modelo de inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral de Lima. Utilizó como método cuantitativo. Asimismo tuvo como población 10,000 empresas, distribuidas en grandes, medianas y pequeñas y muy pequeñas empresas, como muestra 20 PcD sin trabajo, llevando a cabo como instrumento encuesta, de donde se obtuvo como resultado, que del universo, solo hay 0.084% de personas con discapacidad en las planillas de las principales empresas de Lima, las empresas grandes cuentan con el 0.07%; las medianas 0.24%; las pequeñas 0.69% cuentan con PcD en su plana laboral, cuyas edades

fluctúan entre 18 y 35 años. Por último como una de sus conclusiones señala que no se cumple con la Ley para insertar PcD a las empresas, las cuales solo incorporan un 0.084%, lejos del 3% que indica la norma; sin embargo, hay disponibilidad para insertarlos de acuerdo a un perfil por tipo de empresa que lo requiera.

Huamani. (2014) realizó una investigación en Huancavelica, para optar el título profesional de Abogado en su tesis titulada *Integración Laboral de personas con discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica durante el año 2012*, teniendo como objetivo general determinar los factores que influyen en el acceso a un empleo de las personas con discapacidad que cuentan con el perfil laboral en las instituciones públicas y privadas de la localidad de Huancavelica durante el año 2012, utilizó como método cualitativa. Por otro lado utilizó como población a la Asociación Departamental de personas con Discapacidad de Huancavelica, así como a los directores, gerentes o jefes de personas de las Instituciones encuestadas, hallando como muestra a las personas con discapacidad y a los directores y/o gerentes de recursos humanos, llevando a cabo como instrumento cuestionarios, de donde se obtuvo como resultado, que la contratación directa forma parte de la política laboral de nuestras instituciones de Huancavelica para integrar al mundo laboral a las personas con discapacidad, pero el hecho más resaltante es que la mayoría de las instituciones objeto de estudio no se llevaron a cabo en un proceso de selección por lo que no cuentan con personas con discapacidad y esto representa el 35.7% en instituciones públicas y el 14.3 % en las privadas. Por lo que, el autor arriba como una de sus conclusiones que en las Instituciones de nuestro medio existen barreras de tipo arquitectónicas en un 92.9%; el 75% en el sector público y el 19.9% en el sector privado, que lógicamente contribuye en forma negativa a la accesibilidad de las personas con discapacidad y posteriormente su repercusión en la integración laboral. Finalmente establece como una recomendación que las Instituciones del

sector público y privado implementen procesos de selección conforme lo estipulan las normas vigentes sobre integración de personas con discapacidad en el mercado laboral mediante fomento de cuota de empleo.

2.2 Bases Legales

Normas Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
La presente declaración señala en su artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

- Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad (2008).
El artículo 27 de la presente convención señala: “Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones que los demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad”.

- Convenio N° 111 de la OIT.
El presente convenio es relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación que considera la discriminación como lo siguiente: “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

- Convenio Interamericano para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

En su artículo 2 señala que tiene entre uno de sus objetivos los siguiente:
“La prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

Normas Nacionales

- Constitución Política del Perú.

El artículo 23 de nuestra constitución política del Perú señala: “El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajen”.

- Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad.

La presente Ley señala en su artículo 49 lo siguiente: “Las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal”.

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

El presente reglamento señala en su artículo 1 como objetivo lo siguiente:
“Establecer condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica”.

- Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias.

“Establece los principios, finalidades, y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin que la Administración de Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de normas sociolaborales”.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Discapacidad

Si bien es cierto, en la actualidad el concepto de discapacidad ha variado con el paso de los años, no podemos dejar de señalar que el concepto tradicional que se tenía antes de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, influyó significativamente para que gran porcentaje de Personas con Discapacidad quedarán excluidas dentro del ámbito laboral.

Jiménez, R. (2002) señaló:

A lo largo de la historia podríamos distinguir diferentes paradigmas de la discapacidad. Un modelo tradicional, en el cual las personas con discapacidad son concebidas como objeto de caridad o lastima por padecer una enfermedad, y en muchos casos, por vivir en condición de pobreza. (p. 20)

Al respecto, cabe mencionar que por mucho tiempo se concibió el concepto de discapacidad como sinónimo de incapacidad, dicha concepción trajo como resultado que las personas con discapacidad fueran excluidas de la sociedad, en atención a que la sociedad no podía admitir que dichas personas se desarrollarán igual que una persona que no sufre de algún tipo de discapacidad.

Unicef en el Seminario Internacional: Inclusión social, discapacidad y políticas públicas (2005) “La discapacidad surge cuando las personas con capacidades diferentes se enfrentan a barreras de acceso, sean sociales, culturales, materiales o de acceso físico, que para los demás ciudadanos no presentan dificultad...” (p. 12)

En ese sentido, es preciso mencionar que uno de los factores que inciden en el tema de discapacidad, no son las aptitudes, conocimiento, habilidades y otras capacidades de la persona con discapacidad, sino que las restricciones se presentan dentro del mismo entorno en el que viven, puesto que inciden factores sociales, culturales y se presenta el factor “acceso físico” con el que muchas veces tienen que lidiar puesto que muchos lugares aun no cuentan con la infraestructura adecuada para su normal despliegue físico.

Huerta, J. (2006) “...La palabra “discapacidad” ha sido reemplazada por “actividad” y las connotaciones negativas de la discapacidad se denominación “limitaciones para la actividad...” (p. 22)

Como bien lo menciona el autor, en la actualidad se busca erradicar esa concepción errada que se tiene de la palabra de discapacidad, por el de actividad que podríamos equipararlo por el término de ocupación, con esto se lograría eliminar toda barrera que limite a las personas con discapacidad a poder desenvolverse con normalidad dentro de la sociedad.

APRODEH (2017) señaló:

De acuerdo a nuestra legislación la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales, de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y no del entorno no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y

su inclusión plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás. (p. 5)

Del precepto antes citado, quisiera hacer énfasis a lo siguiente: “*aquella persona con ciertos impedimentos respecto al ejercicio pleno de sus derechos*”, al respecto, es importante mencionar que la realidad demuestra que por largos años las personas con discapacidad se han visto impedidas de ejercer plena y efectivamente sus derechos, lo que obviamente ha generado que puedan valerse por sí mismas dentro de la Sociedad, volviéndose así dependientes de su familia y comunidad.

2.3.2 Derechos humanos y las personas con discapacidad

Como bien sabemos, los derechos humanos y las libertades fundamentales de toda persona en sociedad son el fin supremo de todo estado, en ese sentido el deber de un Estado es promover políticas económicas, sociales y culturales que protejan estos derechos humanos y libertades fundamentales, sin hacer ningún tipo de discriminación, ni mucho menos estar sujeta a alguna condición que limite este deber fundamental.

O’Reilly, A. (2007) señaló:

La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, “cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, formación y reeducación profesionales y de colocación a un empleo útil. (p. 4)

Al respecto, cabe mencionar que la Organización Internacional de Trabajo no solo reconoce el derecho de las personas con discapacidad de acceder a un trabajo, sino que además, refiere que estas personas deben ser tratadas en igualdad de oportunidades, lo que implica que no importando su condición física, sensorial u otra discapacidad deben ser debidamente capacitadas en el cargo a desempeñar, y por ende ser empleadas adecuadamente, la cual repercute que puedan desenvolverse dentro de un empleo digno, eliminando así toda posibilidad de exclusión no solo dentro del trabajo, sino también en el entorno social.

Díaz, T. y Benavides, C. (2016) señalaron:

El derecho a trabajar constituye la facultad de toda persona como aplicación de actividad personal al servicio de otro. El derecho a trabajar implica la libertad del derecho al trabajo, garantizado por la Constitución Política de los países del mundo, en el caso nuestro, por el inc. 15 artículo 2, Const. Pol. (1993), el mismo que precisa el artículo 2: “Toda persona tiene derecho”, Inc. 15: “A trabajar libremente con sujeción a ley”; derecho que implica al mismo tiempo el deber de trabajar por la función social que le corresponde a toda persona (ciudadano) debe cumplir, para coadyuvar en el esfuerzo común, convirtiéndose en ser útil y no ser un parasito en la sociedad. (p. 26)

Del mismo modo, la presente autora señala que el trabajo además de ser un derecho reconocido a nivel internacional, es también un derecho reconocido por nuestra Constitución Política del Perú, la cual señala expresamente que el deber de trabajar cumple un rol fundamental en una sociedad, puesto que genera que cada individuo en base a su propio esfuerzo logre realizarse como ser humano, sintiéndose útil en el desarrollo de su vida, puesto que si sucediera lo contrario el hombre se convertiría en una carga para la sociedad.

La Oficina de actividades para los empleadores de la OIT (2010) señaló:

Como convención integral en materia de derechos humanos para las personas con discapacidad, la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce que la discapacidad es un “concepto que evoluciona”, y señala que las “personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (p. 3)

Como bien he mencionado precedentemente, existen barreras que impiden la plena y efectiva participación de las personas con discapacidad en el entorno social, por tal motivo la OIT como organismo internacional encargado de velar por el derecho que tiene todo individuo al trabajo, otorga mayor protección a las personas con discapacidad, en el sentido de que estas personas se encuentran en desventaja frente a otros. Por ello se sigue como fin, lograr que se respeten sus derechos como ciudadanos, la cual merecen ser tratados con igualdad y sin ningún tipo de distinción y/o discriminación que altere o afecte su libre acceso al trabajo.

Molina, I. (2016) señaló:

La convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promover el respeto de su dignidad inherente”. (p. 5)

Es evidente que las normas internacionales reconocen los derechos de las personas con discapacidad, y es más, estas son ratificadas por nuestro ordenamiento interno, sin embargo, aún queda mucho por trabajar, puesto que si bien existe un compromiso de parte de las entidades de que se cumplan estos derechos fundamentales, no existe un apoyo social significativo, que respalde un avance mayor; uno de estos ejemplos son las empresas que aún no asumen un compromiso social de contratar a personas con discapacidad.

Defensoría del Pueblo (2002) “La discapacidad ha dejado de ser un problema meramente social, médico y humanitario para pasar a ser considerado de derechos humanos. Los derechos humanos de las personas con discapacidad son parte integral e indivisible de los Derechos Humanos”. (p. 152) Al respecto, está claro que el tema de discapacidad representa en la actualidad parte de los Derechos humanos que se protegen universalmente, aun mas siendo estas personas vulnerables debido a su condición física revisten de mayor protección debido a los actos de discriminación que sufren por parte de los individuos de cada sociedad.

2.3.3 La Exclusión desde la mirada Internacional

La declaración Universal de Derechos Humanos señala que todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, sin embargo, en todas partes del mundo se puede percibir que dicha concepción no se ve reflejada en la realidad, esto debido a factores de pobreza, rechazo social y otros que coadyuvan a que las personas con discapacidad no pueden sentirse frente a los demás con iguales derechos y oportunidades.

Jiménez, R. (2002) señaló:

La discapacidad, entendida en su contexto social, es mucho más que una mera condición: es una experiencia de diferencia. Sin

embargo, frecuentemente, es también una experiencia de exclusión y opresión. Los responsables de esta situación no son las personas con discapacidad, sino la indiferencia y falta de comprensión de la sociedad. (p. 9)

No cabe duda que el problema lo hallamos dentro del mismo entorno social de cada país, esto es, la falta no solo de compromiso social sino también la ausencia de valores que no coadyuvan a que las personas con discapacidad puedan integrarse plenamente dentro de la sociedad, es evidente que a nivel internacional todavía existe el gran desafío de que cada Estado tenga una participación más activa en el desarrollo de políticas que promuevan con mayor vigor una vida más justa y equitativa entre los individuos que conforman su comunidad, tarea que solo dependerá de ellos lograrla.

El Ministerio de Educación del Perú (2008) señaló:

Importantes entidades como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Panamericana de Salud (OPS), el Banco Mundial (BM), entre otros, estiman que en 2007 por los menos el 10% de la población mundial, 650 millones de personas, presentaban diversas formas de discapacidad. Gran parte de esta población, es decir el 80% y 90% de personas con discapacidad en la región está desempleado o no incorporado a la fuerza laboral y quienes trabajan no reciben salarios adecuados o no perciben salario alguno. (pp. 19-20)

Al respecto cabe mencionar, que se puede evidenciar claramente que en su mayoría las personas con discapacidad son excluidas del mercado laboral, ya sea porque se encuentran desempleadas, o porque si logran encontrar empleo muchas no gozan de un salario digno, y por ende tampoco de sus

derechos fundamentales, debido a que no encuentran dentro de la sociedad una protección que le permita ejercer plenamente sus derechos de ser tratados con igualdad al igual que los demás.

Maldonado, S. (2006) “La experiencia internacional en el tema demuestra que la igualdad de derechos no puede funcionar adecuadamente sin los mecanismos compensatorios (...) En diversos países del orbe se utilizan subsidios salariales para cubrir el déficit en la productividad...” (p. 145)

Como es de verse un mecanismo que refiere el autor, en base a la práctica internacional, son las contribuciones que deben darse entre la empresa que contrata a personas con discapacidad y el estado, puesto que ello constituye un incentivo (por así decirlo) para las empresas al momento de decidir si contratan o no personal con discapacidad dentro de sus empresas.

Somavia, J. (2007) señaló:

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario de trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo. (p. 2)

Es lamentable que lo antes citado forme parte de lo que sucede en nuestra sociedad, pues tal como lo menciona el autor, a pesar que muchas personas con discapacidad cuentan con habilidades y destrezas que permitan un

calificado desempeño en el ámbito laboral, muchos empleadores no les brindan la oportunidad que merecen, debido a los prejuicios erróneos que tienen sobre este colectivo social, lo cual genera su exclusión dentro del mercado laboral, puesto que quedan en desventaja ante otras personas que no sufren de alguna discapacidad, por lo que no se tienen igualdad de oportunidades que los demás.

2.3.4 Estigmatización y las personas con discapacidad

El problema de estigmatización en la actualidad, es aún un problema latente en nuestra sociedad, ello se debe a estereotipos y/o erróneas percepciones que se tienen de la persona con discapacidad, al creer que carecen de capacidades para desarrollarse dentro del entorno en el que vivimos, lo cual hace que finalmente, terminen sintiéndose excluidas, pues no logran integrarse a la sociedad como comúnmente lo haría cualquier individuo.

Arroyo, J. (2008) señaló:

El estigma aún vivo sobre las personas con discapacidad, es la prueba patente del lugar que ocupa el tema en la cultura nacional. Como reveló la Consulta Nacional sobre discapacidad realizada por la CEEDIS en el año 2003, existen muchos prejuicios hacia las personas con discapacidad. La mayoría – como si se tratara de seres extraños – siente curiosidad al verlos (62%); sienten pena (50%), son indiferentes (40%), sienten rechazo (37%), temor (33%), los agreden (11%)... (p. 114)

Como se puede percibir del presente resultado, en efecto un conjunto de prejuicios y conceptos equivocados recaen sobre las personas con discapacidad, las cuales en definitiva impiden su integración dentro de la sociedad, imposibilitando así que puedan desempeñarse, sin importar ni

quiera su tipo de discapacidad puesto que de por sí ya han sido estigmatizadas.

Defensoría del Pueblo (2002) “Los grupos altamente vulnerables por los efectos de la discriminación racial o étnica tienden a ser más afectados mucho más que otros por razones de discapacidad, especialmente cuando la discapacidad es *producto de la violación de derechos humanos...*” (p. 152).

Tal como se mencionó líneas precedentes, las personas con discapacidad resultan ser un grupo bastante vulnerable, y lo que es peor es que ello se debe a la discriminación que sufren por parte de la sociedad, que se valen de su condición para menospreciarlos, excluirlos, sentir lastima, etc. Logrando con esto menoscabar la calidad de vida que merecen como todo ser humano merece en sociedad.

2.3.5 Factores de Exclusión Laboral

Como bien se ha señalado la falta de accesibilidad es uno de los factores que juega en contra de la inclusión social, pues este factor contribuye a que las personas con discapacidad no puedan tener acceso al entorno en el que se desarrollan comúnmente las personas, colegios, hospitales, centros de recreación, trabajo, etc.

Huerta, J. (2006) señaló:

...las personas con discapacidad constituyen, pues, uno de los principales grupos vulnerables o en riesgo en nuestro país, debido a la situación de pobreza en que se encuentran y que se genera por la existencia de prejuicios y temores por parte de la sociedad, de barreras arquitectónicas y urbanísticas que les impiden el

acceso a la ciudad y a todos los servicios que en esta brinda, de barreras en el transporte que les impide la movilización, o el traslado incluso a los centros de rehabilitación, entre otros. (p. 61)

El autor refiere que uno de los principales problemas encontrados en las barreras arquitectónicas y urbanísticas, es decir no existen ambientes apropiados para que las personas con discapacidad se puedan desplazar adecuadamente, pues incluso el intentar subir al bus constituye para ellos un gran obstáculo. A esto se suma los factores de pobreza que vuelven a aun más vulnerables a estas personas. En ese sentido el autor refiere que el Estado debe preocuparse seriamente en construir entornos adecuados para su libre desplazamiento, la cual le permita tener acceso a la ciudad y a todos los servicios que se brindan dentro de esta, incluso que pueden tener la oportunidad acceder a un trabajo.

O'Reilly, A. (2007) señaló:

Los motivos para esta elevada inactividad varían en función de los países. La trampa de las prestaciones y el riesgo de perderlas en caso de empezar a trabajar tienen un efecto disuasorio. Otra posible causa es la reticencia de los empleadores a la hora de contratar a trabajadores discapacitados por miedo a tener que hacer ajustes muy costosos del lugar de trabajo o por la dificultad de despedir a alguien nombrado. (p. 70)

Definitivamente otro de los factores que inciden al momento de que la persona con discapacidad pueda ser contratada, son los prejuicios de los empleadores de considerar como personal no calificado a las personas con discapacidad, ello debido a la desconfianza que tienen hacia estas personas al considerar que no están aptas de ninguna manera para desempeñar algún tipo de cargo.

Maldonado, S. (2006) señaló:

Al igual que la mayoría de las organizaciones sociales de base del país, las OPCD se enfrentan a una serie de problemas y obstáculos entre los cuales destacan nítidamente la carencia de recursos; las limitaciones para el acceso a información; la débil capacidad para convocar el apoyo de personal calificado para el logro de sus objetivos institucionales; la enorme debilidad para canalizar recursos tanto dentro como desde el exterior, además del escaso apoyo y atención que reciben de parte de las autoridades. (pp. 212-213)

Al respecto, es de advertirse que otro factor que influye en la presente problemática, es el personal no calificado dentro de las instituciones, pues dicha situación genera que no se creen programas eficientes que coadyuven al propósito que se persigue, además de esto la falta de apoyo de las autoridades juega un rol fundamental en todo programa o política que se pretenda realizar y no contar solo genera aún más la exclusión que la inclusión que se pretende lograr.

Defensoría del pueblo (2002) señaló:

Todas las manifestaciones y construcciones sociales como el lenguaje, los chistes, los anuncios publicitarios, las novelas, las películas, entre otras, van señalando como se debe percibir a las personas con discapacidad, produciendo indirecta y sutilmente, violencia contra las personas con discapacidad. (p. 31)

Definitivamente, los medios de comunicación juegan un papel importante dentro de la exclusión de personas con discapacidad, puesto que son estos quienes van creando estereotipos acerca de que es feo o bonito por ejemplo,

de que es aceptable y que no, en ese sentido, todo lo transmitido en la televisión, radio, paneles publicitarios, etc, va influyendo de sobremanera en el modo de ver de las personas generando prejuicios erróneos que poco valoren las capacidades que puedan tener las personas con discapacidad.

2.3.6 Inclusión laboral para personas con discapacidad

Si bien las personas nos agrupamos para vivir en sociedad, dicha situación ha sido ajena tras un largo periodo para las personas con discapacidad que han soportado una notable estigmatización, rechazo y exclusión por parte de los diferentes grupos sociales que conforman su comunidad. Sin embargo, tras un largo periodo de tiempo, esta suerte de indiferencia hacia las personas con discapacidad ha ido mejorando con el paso del tiempo, este progreso se debe a varios factores: educación, programas inclusivos y otros.

Baumgart, D., Johnson J. y Helmstetter E. (1993) señalaron:

Las prácticas excluyentes son historia. La investigación indica que los niños, niñas, jóvenes y adultos con alguna o todas estas características pueden beneficiarse de la intervención y se les debe proporcionar enseñanza en el uso de la comunicación simbólica y no simbólica. Además, los profesionales deben recibir enseñanza para ser capaces de reinterpretar las acciones conductuales como una forma de comunicación y para ayudar a los iguales y a otras personas de la comunidad a reconocer mensajes de comunicación simbólica y no simbólica. (p. 25)

Al respecto, es de advertir que los autores refieren como medio de inclusión, el sistema alternativo de comunicación para ampliar el habla verbal y para el uso cuando esta no existe, las cuales comenzaron a utilizarse desde hace años con el fin de ayudar al desarrollo comunicativo de personas con

discapacidad. Ahora bien, un punto a recalcar, es que se creía que solo podían beneficiarse de este sistema de comunicación personas que tuvieran cierto desarrollo cognitivo, sin embargo el presente libro pone de manifiesto que pueden beneficiarse también personas con discapacidad las cuales no necesariamente posean de cierto nivel cognitivo.

Ministerio de Educación del Perú (2008) refirió:

Actualmente la inclusión es planteada como una preocupación fundamental en la agenda política de los Estados, a nivel mundial y lógicamente en Latinoamérica. La única forma de garantizar la inclusión es que este proceso sea asumido como una verdadera reforma que deje atrás modelos homogeneizantes, selectivos y promueva la democratización en la educación. (p. 103)

En relación a lo antes señalado, la inclusión se presenta en la actualidad como una necesidad urgente por parte de cada Estado, de cumplir con el deber de promover constantemente desde etapas muy tempranas, la promoción de prácticas inclusivas en los colegios, hábitos que deberán empezar desde la escuela hasta la responsabilidad de la comunidad informada y organizada, que deberá superar toda barrera mental y física que impida acoger a estas personas con discapacidad.

Por otra parte, el Sector empresarial y su responsabilidad social también juegan un rol fundamental dentro de la inclusión así lo refiere el Ministerio de Educación del Perú (2008):

Ambos son interlocutores en dos aspectos clave: plantean demandas de empleo para ser traducidos en los perfiles profesionales y ocupacionales contribuyendo en la innovación curricular. Además brindar acceso para pasantías y prácticas

laborales. Asimismo pueden articular redes empresariales con este propósito y también promover el desarrollo de la formación continua de los trabajadores. Igualmente contribuyen en la difusión de experiencias exitosas sobre el desempeño de personas con discapacidad (p. 42)

Al respecto cabe señalar que las empresas que en efecto las empresas contribuyen en el desarrollo social, dicha situación se presenta cuando otorgan puestos de trabajo a personas con discapacidad, las cuales le permitirán desarrollarse no solo en el aspecto económico, sino también en el aspecto social.

De otro lado, Fundades (2009) señaló:

En un programa general de inclusión laboral para personas con discapacidad, la inclusión prioritaria de personas con discapacidad intelectual favorece indirectamente la inclusión laboral de las personas con otras discapacidades, ya que en la práctica, al comenzar con este grupo que presenta los mayores desafíos, prejuicios y dificultades, resultaría mucho más fácil incluir laboralmente a los demás. (p. 48)

Otra forma de inclusión laboral resulta ser el presente caso, la cual señala que, contratando a personas con discapacidad intelectual, las cuales presentan mayores prejuicios, les sería más fácil comprender y por ende habría una posibilidad mayor de que los empleadores decidan contratar dentro de sus empresas a personas que cuenten con otro tipo de discapacidades.

2.3.7 Medidas para facilitar el trabajo y empleo

Hoy en día el trabajo para personas con discapacidad reviste de mayor protección no solo nacional, sino a nivel internacional, por ello es importante que los Estados se preocupen en implementar nuevos programas que ayuden al progreso de la inclusión laboral para personas con discapacidad, un ejemplo de ello es la OIT que a través de sus diferentes autoridades viene mostrando diversas recomendaciones para que los países logren dentro de su sociedad eliminar con toda barrera que impida que la personas con discapacidad ejercen su libre derecho al trabajo, y aun mas viene creando medidas que facilitan el empleo de estas personas, que van desde la formación profesional que deben tener las personas con discapacidad hasta crear incentivos para que las empresas opten por contratarlas.

O'Reilly, A. (2007) señaló:

Se debería considerar la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad como un componente esencial de la política nacional de empleo. Las consultas gubernamentales a este respecto saldrían beneficiadas, sin duda, si contaran con la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores; también si se incluyera a representantes de y para personas con discapacidades. (p. 123)

Al respecto, el autor refiere que un componente clave para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral es su readaptación profesional, esto es, cada Estado internamente debe preocuparse no solo en crear programas persuasivos para que las empresas contraten a personas con discapacidad, sino que también deben encargarse de capacitar debidamente a las personas con discapacidad según su discapacidad. A este esfuerzo, deben sumarse los trabajadores, empleadores y representantes

con discapacidad, de tal manera que poniéndose de acuerdo todos logren asumir este compromiso, la cual es la inclusión laboral para personas con discapacidad.

El Ministerio de Educación del Perú (2008) señaló:

La escuela debe preparar a los estudiantes con discapacidad para la vida, para el desarrollo de la autonomía, el acceso al empleo, el ejercicio a la vida ciudadana y el desarrollo personal, en un marco formativo inclusivo el marco formativo, al ser integral se mantiene atento a las motivaciones, necesidades, características y potencialidades del estudiante en este caso con discapacidad y su relación con el entorno productivo, con las tendencias del mundo de trabajo, especialmente de su contexto. (p. 36)

La escuela juega un rol fundamental dentro del proceso formativo de los individuos de cada sociedad, sobre todo el de las personas con discapacidad pues es quien los forma desde temprana edad, aun mas es la entidad encargada de prepararlos para enfrentar el mundo en el que conviven. Es por eso que las escuelas deben preocuparse en elaborar perfiles ocupacionales que coadyuven a futuro, a la integración de los mismos en los centros de trabajo.

Fundades (2009) señaló:

Mientras un 13% de empleadores reconoce no necesitar incentivos de ningún tipo para contratar personas con discapacidad, los principales estímulos que 2/3 de los empleadores aceptarían en buen grado para facilitarles esta contratación tienen que ver con el apoyo para la identificación de personas con discapacidad idóneas de acuerdo al perfil solicitado

(32%), y con beneficios tributarios para la adquisición de ayudas técnicas, mecánicas, tecnológicas o adaptaciones ergonómicas necesarias para la colocación laboral de estas personas con discapacidad (también 32%). En menor medida (23%) los empleadores esperan apoyos bajo la forma de beneficios tributarios para la contratación de personas con discapacidad. (p. 50)

En ese sentido, podemos ver que en su mayoría a gran parte de los empleadores les interesa en primer lugar, que las personas con discapacidad a contratar cuenten con el perfil idóneo para desempeñar determinado cargo, esto es que, los trabajadores con discapacidad se adapten a las necesidades de su empresa y por ende cumplan de manera adecuada la labor a desempeñar. Por lo que el tema de beneficios tributarios pasa a un segundo plano, puesto que para las empresas resulta más importante contar con personal calificado.

2.3.8 Discapacidad y Accesibilidad

Dada las circunstancias que acontecen en nuestra realidad social, la falta de accesibilidad son una de las primeras barreras, ya que este factor restringe el libre desarrollo de las personas con discapacidad dentro de nuestra sociedad, esto lo vemos reflejado en los obstáculos que tienen muchas veces para integrarse con normalidad en un centro escolar, a los centros de recreación, centros comerciales y como si fuera poco cuando ya logran alcanzar la mayoría de edad tampoco logran integrarse a un centro laboral.

Huerta, J. (2006) señaló:

La accesibilidad es la condición necesaria para permitir a las personas participar en las actividades sociales y económicas para

las que la infraestructura construida ha sido concebida. (...) Recién cuando no existe es que las personas se vuelven conscientes en los obstáculos que ello significa para su desplazamiento y que esta falta de accesibilidad implicara marginación y pérdida en la calidad de vida, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad. (p. 21)

Como bien lo ha mencionado el autor, la falta de accesibilidad se presenta como una restricción significativa que afecta el desarrollo humano de cada persona, más un siendo una persona que sufre algún tipo de discapacidad esta traba influye de sobremanera a que puedan participar con total desenvolvimiento en una sociedad, puesto que el entorno en el que viven presenta serios obstáculos para su común desarrollo. Uno de las principales restricciones la podemos ver reflejada en los espacios urbanos, la cual no cuentan con la infraestructura adecuada para el libre desplazamiento de las personas con discapacidad.

Otro autor Jiménez, R. (2002) señaló:

Uno de los primeros puntos que se debe tomar en cuenta al momento de participar en la formulación de políticas universitarias de la materia, es que la construcción de las propuestas debe provenir de un proceso colectivo y articulado, que nos permita incluir la perspectiva integral del conjunto de personas con discapacidad y reclamar con legitimidad la integración de los requerimientos que se presenten como sector. No se debe olvidar que ninguno de nosotros puede ni debe arrogarse el derecho exclusivo de representación de sector, ya que la discapacidad es un fenómeno muy complejo, existen muchos (Sic) causas y consecuencias de la inaccesibilidad del entorno son diversas según la discapacidad sea sensorial. (pp. 103 - 104)

Otro de los factores que adolece nuestra sociedad, lo hallamos en la falta de accesibilidad a la educación superior, pues a lo largo de los años este ha sido uno de los principales problemas para la integración de las personas con discapacidad en el entorno universitario. Sin embargo, como bien menciona el autor las universidades y/o escuelas superiores deben incorporar políticas inclusivas, que coadyuven a la solución de esta problemática, gestionando propuestas que permitan no solo libre acceso a la educación superior, sino también que brinden igualdad de oportunidades, puesto que esta formación contribuirá en el futuro además del ámbito social, en el ámbito laboral.

Huerta, J. (2006) señaló:

Son varios los factores que históricamente han influido en la dificultad existente para conseguir la integración de personas con discapacidad intelectual en la empresa ordinaria: falta de información y orientación profesional, carencia de hábitos laborales en el proceso formativo en general, la falta de apoyo familiar por esceptismo o sobreprotección, falta de compromiso por parte de la empresa de apostar por la contratación de personas con discapacidad intelectual. (p. 4)

Como se puede apreciar, muchos son los factores que han incidido a lo largo de los años en el tema de accesibilidad, en el presente caso la autora refiere que uno de los factores en la falta de acceso al empleo se debe al proceso formativo, que va desde que las familias muchas veces contribuían en la no formación de los mismos al tratar de sobreprotegerlos y de otro lado puede advertirse que un factor importante en la no contratación de personas con discapacidad se debió por muchos años a la falta de capacitación del Estado hacia las empresas de informar e infundirles el compromiso de apostar por contratar a personas con discapacidad dentro de sus empresas.

Unicef (2005) recomendó:

Es muy importante trabajar en crear entornos propicios en el hogar, en la escuela y en la comunidad para la inclusión y para el desarrollo de programas de niños con necesidades especiales, Es necesario desarrollar capacidades y competencias en las familias, en los individuos, en las comunidades y en los equipos profesionales. (...) Es allí donde, si dejamos de hacer algo o si lo hacemos bien, el resultado puede ser muy diferente. Por lo tanto, las intervenciones tempranas son fundamentales. (pp. 39-40)

En efecto, es fundamental que las intervenciones por parte del estado sean tempranas, ya que esto les permite anticiparse a los posibles obstáculos que pudieran presentarse en el planteamiento de políticas inclusivas. Por tanto, es necesario que el Estado tenga una participación activa en la gestión de las mismas, de tal manera que se logre obtener un avance significativo en el devenir de estas, lográndose con esto un progreso valioso para la inclusión de las personas con discapacidad.

Maldonado, S. (2006) señaló:

Existen, por lo menos, dos formas de evaluar las condiciones de acceso de las personas con discapacidad a los programas de empleo. Una consistiría en analizar la forma como estos cumplen con condiciones mínimas de accesibilidad física; mientras que la otra se relaciona con el análisis de los mecanismos institucionales que se hallan detrás de la selección de los participantes de los programas, en particular su diseño institucional. (p.192)

Una vez más, la falta de accesibilidad física se presenta como barrera para las personas con discapacidad, y es evidente que al tratar de hacer

uso de los servicios de programas sociales por ejemplo terminen siendo excluidos debido a la gran desventaja que representa esto para las personas con discapacidad, asimismo, la falta de mecanismos en las instituciones encargadas, solo provoca ineficiencia en los resultados que se persiguen.

2.3.9 Las telecomunicaciones como mecanismo para facilitar el trabajo de las Personas con Discapacidad

No podemos que la tecnología se encuentra presente en todas partes del mundo y que constantemente viene cambiando, asimismo no podemos quitarle protagonismo de que estas han contribuido significativamente en el desarrollo de cada sociedad, esto debido a que gracias al uso de las mismas las personas se encuentran más conectadas y en tiempo real, además que pueden acceder a todo tipo de información, la cual le permite estar mejor informada de todo lo que acontece a nivel mundial, asimismo se puede resaltar el hecho de que gracias a la tecnología las personas puedan encontrar en estas nuevas oportunidades para las personas con discapacidad, un ejemplo de esta la podemos ver reflejada por ejemplo en que las personas que tienen deficiencias con el habla o el oído puedan interactuar con otras a través de teléfonos móviles que cuentan con lo último en tecnología y facilitan la comunicación, asimismo encontramos otros beneficios que citare a continuación.

Fundesco (1993) señaló:

Un avance especialmente importante para las personas con discapacidad es el hecho de que, en la actualidad, pueda desarrollarse un trabajo a cierta distancia del lugar de trabajo convencional, en forma de teletrabajo (telework), con el apoyo de los nuevos avances en las telecomunicaciones. El teletrabajo

puede ofrecer nuevas oportunidades de empleo a personas que por su discapacidad se hayan visto excluidas del centro de trabajo (por ejemplo, personas con movilidad disminuida), y pueda permitir, asimismo, que personas que hayan adquirido su discapacidad en el transcurso de su actividad laboral puedan conservar sus puestos de trabajo. (p. 121)

Es de advertirse la gran importancia que representan el uso de las telecomunicaciones en las nuevas oportunidades laborales que podrían presentarse, un ejemplo interesante es el teletrabajo, el cual facilita que una persona que presente dificultad para moverse pueda desarrollar adecuadamente esta función, puesto que no requiere el desplazamiento de esta hacia un centro laboral, toda vez que puede desempeñar dicha labor desde donde este; ahora bien, podría presentarse también el caso de que esta persona no siempre haya contado con esta discapacidad y que producto de un accidente sufra de la misma, en ese sentido el autor refiere que esta opción de trabajo le ofrece a la persona con discapacidad conservar su trabajo, solo que en una nueva modalidad.

Huerta, J. (2006) refirió:

La tecnología es utilizada para asistir en muchas de las actividades de la vida diaria de las personas con discapacidad y ayuda a compensar las deficiencias (...) existen muchas herramientas de tecnología avanzada que pueden hacernos la vida más fácil, como por ejemplo, las computadoras, el correo electrónico, e internet. (p. 103)

Queda claro que el uso de tecnologías facilita la vida de las personas, y por ende y con mayor afluencia lo hace en las personas con discapacidad, la cual a través del uso de estas herramientas obtienen nuevas opciones para

desarrollarse e interactuar con el entorno que los rodea, situación que genera mayor oportunidades de acceso laboral.

Defensoría del Pueblo (2002) refirió:

Una solución para que el Internet tenga más usuarios es adaptar el diseño de las páginas web de forma accesible, es decir, cumpliendo con los requisitos del diseño universal (...) El concepto del diseño universal permite que tanto los equipos electrónicos y servicios así como los equipos de telecomunicaciones sean lo suficientemente flexibles para facilitar el acceso a todos los usuarios (p. 143)

Es incuestionable que el uso de las tecnologías facilita la comunicación entre las personas, más aun representan gran ayuda para las personas con discapacidad, puesto que permiten su acercamiento al entorno en el que comúnmente nos desarrollamos todos.

2.3.10 Actores y roles en los procesos de formación e inclusión laboral

La inclusión laboral como ya se ha demostrado constituye un trabajo en conjunto, se necesita en primer lugar de la participación activa del Estado mediante las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de normas y defensa de los derechos laborales de las personas con discapacidad, además conlleva la participación de la escuela, la familia, la comunidad y las empresas que juegan un rol fundamental dentro de la inclusión laboral.

Ministerio de Educación del Perú (2008) señaló:

La familia debidamente informada, asume la responsabilidad correspondiente, afianzando la cultura del trabajo y las

habilidades para el tránsito a la vida adulta (...) Favorece al desarrollo de una vida independiente del hijo, desde los estadios más tempranos, para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de las obligaciones como parte de un colectivo. (pp. 42-43)

Queda clarísimo que la familia es fundamental para que los niños desarrollen habilidades que necesitan para ser parte de la sociedad. Precisamente en ese sentido lo antes citado, reafirma lo dicho. Puesto que estos protagonistas son los encargados de forjar a los niños con discapacidad competencias y destrezas que le permitan enfrentarse con autonomía a un mundo competitivo, que exige en los trabajadores no solo conocimientos, sino también aptitud para desempeñar determinados puestos laborales.

Somavia J. (2007) señaló:

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. (p. 2)

Indiscutiblemente la OIT juega un papel notable como actor de la inclusión laboral para personas con discapacidad, y es que ha sido gran promotor de normas y recomendaciones para que los estados incluyan dentro de sus leyes y políticas internas la promoción dicha inclusión. Sin embargo, también es de destacar que aún continúan este trabajo, pues si bien existen convenios a los que Perú por ejemplo está suscrito, todavía no se logran resultados significativos en los que se pueda concluir que las personas con discapacidad gozan plenamente de sus derechos laborales, puesto que aún se encuentran

en desventaja con las demás personas que no tienen algún tipo de discapacidad, puesto que no se les otorga igual de oportunidades.

Arroyo, J. (2008) señaló:

La respuesta de la sociedad peruana a la problemática de la discapacidad comprende, como en todos los países, dos tipos de respuestas: (...) la institucional no institucional comprende: a) el cuidado y atención de familiares a las personas con discapacidad y b) las iniciativas de organizaciones de personas con discapacidad y familiares y de instituciones sin fines de lucro, de la sociedad civil, ante esta problemática. (p.107)

Hoy en día el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad aun representa una problemática en la sociedad, debido a los altos índices de desempleo que se pueden percibir, así pues, el autor refiere que este es un problema que debe ser tratado en conjunto, no solo por parte de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de la norma, sino también por parte del entorno más cercano a las PCD la cual lo son la familia.

2.3.11 El modelo Social consagrado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

El modelo social, consagrado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad representa una nueva concepción de los derechos fundamentales que gozan las Personas con Discapacidad, toda vez que, como se sabe, durante muchos años este grupo social, ha sido excluido por factores de discriminación social. Del mismo modo, es importante señalar que la citada Convención, ha sido el cimiento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Lermen, D., Martínez, j. y Parra, A. (2013) señalaron:

El modelo social (...) parte de una concepción de discapacidad como una construcción social que resulta de la interacción entre la diversidad funcional de una persona y las barreras que encuentra en el entorno para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades. Los orígenes de la discapacidad no están en una maldición o en una enfermedad, sino en barreras sociales que generan esquemas de exclusión de este sector de la población (p. 7)

Tal como se mencionó con antelación, las Personas con Discapacidad han sido un sector de la población que durante largos años ha sido excluido por parte de la sociedad, debido a su condición de discapacidad, por tal razón, la Convención sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad, brindó este enfoque de modelo social, a fin de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos fundamentales de las Personas con Discapacidad, estableciendo así, que este grupo social, se vio excluido por parte de la sociedad, no por su condición de discapacidad, sino porque la sociedad misma creó barreras actitudinales que impidieron que las Personas con Discapacidad, pudieran insertarse plenamente en la sociedad.

Victoria, j. (2013) señaló:

...el modelo social pone énfasis en la rehabilitación de la sociedad (...) el problema de la discapacidad se deriva de la falta de sensibilización del Estado y de la sociedad hacia la diferencia que representa esa discapacidad. De ello se deduce que el Estado tiene la responsabilidad de hacer frente a los obstáculos creados socialmente a fin de garantizar el pleno respeto de la dignidad y la igualdad de derechos de todas las personas. (p. 824)

De acuerdo a lo antes citado, se advierte que, muchas veces es la misma sociedad que impide que las Personas con Discapacidad logren insertarse plenamente en la sociedad, esto se debe muchas veces, a barreras actitudinales, que denotan una concepción errada de incapacidad, donde por ejemplo se hacen comparaciones injustas sobre el rendimiento laboral de la Persona con Discapacidad, obstaculizando así, que este grupo social ejerza sus derechos de manera plena y efectiva. Bajo ese contexto, es el Estado quien tiene el deber y la obligación de garantizar que todos los ciudadanos de su país, gocen de manera plena de sus derechos fundamentales.

Palacios, A. (2008) señaló:

Siguiendo las ideas del llamado modelo social, la discapacidad es hoy entendida como una situación preponderante social que se origina en los factores sociales que restringen, limitan o impiden a las personas con diversidad funcional desarrollarse en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad (p.123)

Al respecto, es importante señalar el mencionado modelo social, busca revalorar a las Personas con Discapacidad, brindándole un enfoque distinto al que se tenía años atrás, pues pretende establecer que este grupo social aportar igual o hasta más que una Persona sin discapacidad, en ese sentido, no solo se le reconoce su capacidad, sino que además busca que logren desarrollarse en igualdad de condiciones que los demás.

Cortez, J. (2017) señaló:

...Se requerirá que la Sociedad en general y el Estado en particular identifiquen y remuevan las barreras incapacitantes que impiden a las PCD ejercer plenamente sus derechos y superar desigualdades que las afectan. (p. 44)

Siguiendo todo lo antes expuesto, es menester señalar que será indispensable que el Estado y la sociedad en general, logren derribar toda barrera que impida el ejercicio pleno y efectivo de los derechos fundamentales de las Personas con Discapacidad, entre estos, el derecho a gozar de un trabajo donde pueda desarrollarse en igualdad de condiciones que los demás, y donde el Estado a través de políticas y mecanismos legales, pueda garantizar de manera efectiva que los derechos de las personas con discapacidad no sean vulnerados por razones de discriminación social, y que por ende para el caso de nuestro país, las empresas del sector privado respeten el sistema de cuota laboral que establece la Ley 29973, y su reglamento a fin de lograr que, cada vez más Personas con Discapacidad sean contratadas en las empresas del sector privado.

2.3.12 La cuota de empleo en nuestro país y en el contexto internacional

La cuota de empleo, representa para las Personas con Discapacidad, la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, toda vez que, como se ha mencionado con antelación durante, mucho tiempo las Personas con Discapacidad vivieron relegadas debido a su condición de discapacidad, sin tener la oportunidad de poder desarrollarse como todo ser humano tiene derecho, hoy en día, ya se cambió ese concepto asistencialista que se tenía con respecto a las personas con discapacidad, aquel concepto donde se creía que las Personas con Discapacidad no estaban en las mismas condiciones que los demás para desarrollarse en todos las esferas de su vida, ya sea social, económico, cultural, tecnológico, etc.

Cortez, J. (2017) señalo:

Una de las acciones afirmativas más utilizadas para promover el acceso al empleo es el sistema de cuotas, según el cual los empleadores deben reservar un porcentaje mínimo de puestos de

trabajo de sus planillas de trabajadores para ser cubierto por miembros de un grupo específico.(...) la obligación de cumplir con un sistema de cuotas incidirá en los seis procesos básicos de la gestión del talento: la admisión, la aplicación, la compensación, el desarrollo, el mantenimiento y la evaluación de las personas... (p. 45)

En efecto, el sistema de cuota de empleo, es una de las acciones positivas que el Estado ha implementado para promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, toda vez que tal como lo señala el artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar dentro de su planilla laboral a Personas con Discapacidad, situación que a primera impresión, parece una acción favorable hacia este grupo social, pero que sin embargo, no es del todo favorable, toda vez que tal como lo menciona el autor, previo a la contratación, el postulante con discapacidad pasara por un proceso de evaluación, procedimiento que muchas veces es muy bien aprovechado por las empresas privadas generalmente, quienes al no poder evidenciar desidia en contratar personas con discapacidad, se valen de artificios para frustrar la postulación de estas personas, quienes verse impedidos de postular en igualdad de condiciones que los demás, por diversas barreras que impone la empresa, desisten de acceder a ese puesto de trabajo.

Abarca, A. y Arias, E. (2014) señalo:

La estrategia de cuotas de empleo como parte de una política para la empleabilidad de PCD surge en 1919, luego de la Primera Guerra Mundial, cuando Alemania y Austria lo desarrollan para brindar empleo a Personal que adquiere discapacidad. Posteriormente, e 1944, en Inglaterra se establece que toda empresa privada con al menos 20 personas debía tener el 3% reservado para personas con

discapacidad y dicta un plan de ocupaciones reservadas (ascensoristas y cuidadores de carros). (p. 16)

Como podemos apreciar el sistema de cuotas de empleo, data de muchísimos años atrás, y nace como una forma de compensar a las Personas que adquirieron alguna discapacidad durante la Primera Guerra Mundial, en ese sentido, se buscaba por así decirlo, reparar el daño causado empleando a las Personas con Discapacidad en determinados puestos de trabajo, tales como ascensoristas y cuidadores de carro, y que tal como podemos advertir, no eran tan difíciles de desarrollar, debido a la naturaleza del trabajo. Así pues, podemos señalar que, si bien los Estados se preocuparon desde muchos años atrás por este colectivo social, lo cierto es que, inicialmente esta preocupación nació bajo una concepción asistencialista, la misma que género que mucho tiempo las personas con discapacidad se vean relegadas, excluidas por un concepto equivoco por parte de la sociedad, quienes los consideraban diferentes a los demás.

De Lorenzo, R. (2004) señalo:

...La cuota de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado, han demostrado su eficacia, aun cuando su nivel de cumplimiento real sigue siendo bajo en todos los países. Los poderes públicos deben progresar en esta regulación y en el logro de un respeto formal y real de las cuotas de empleo. (p. 87)

Tal como señala el autor, es evidente, que aun en muchos países las empresas públicas, y principalmente las empresas del sector privado, no cumplen el sistema de cuota de empleo establecido por ley, sin embargo, esta situación no debe ser motivo para que los órganos del Estado actúen de manera timorata ante esta problemática, sino por el contrario deben preocuparse aún más en

emplear mecanismos alternativos que promuevan el cumplimiento de la cuota de empleo para las Personas con Discapacidad, en efecto, el Estado es el actor principal, encargado de promover y garantizar que los derechos de las Personas con Discapacidad no sean vulnerados, y que por el contrario cada vez más, se brinden oportunidades laborales a las Personas con Discapacidad que permitan su inclusión plena y efectiva en la sociedad.

Corbacho, D. (2009) señaló:

...la eliminación de barreras de todo tipo, el apoyo a la transición al empleo, el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del dos por cien en las empresas de más de 50 trabajadores con la ayuda de la negociación colectiva, los incentivos al empleo, el empleo con apoyo, la promoción del trabajo autónomo, el reforzamiento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en materia de empleo de personas con discapacidad, las difusión de prácticas y las mejoras en información y coordinación constituyen, entre otras, medidas de desarrollo de gran importancia. (p. 15)

Sobre el particular es preciso señalar, que el autor hace referencia a una política de Estado que implemento Madrid, denominada “Estrategia Global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012”, la citada estrategia estableció determinados objetivos estratégicos con el único fin de mejorar la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, tal como lo señala el autor, en principio considera importantísimo erradicar toda barrera discriminatoria hacia este colectivo social, toda vez que esta es la principal causa que impide que las Personas con Discapacidad logren insertarse plena y efectivamente en el ámbito laboral, seguidamente considera que el sistema de cuotas de empleo, es un importante mecanismo para que el Estado genere mayores oportunidades laborales, pero también señala que este acceso al empleo, debe ser reforzado a través de incentivos, y mejoras de información y difusión de buenas prácticas

para que las empresas del sector privado se concienticen en que contratar personas con discapacidad no solo es cumplir con su responsabilidad social, sino que además esto trae consigo grandes beneficios, para el caso de Perú en particular, el Estado otorga beneficios tributarios a los empleadores que contratan Personas con Discapacidad dentro de sus empresas.

2.4 Definición de términos básicos

- Accesibilidad: “Condiciones del entorno físico, de las comunicaciones y del Transporte, que permite el libre desenvolvimiento de todas las personas dentro de una sociedad. Aplica la adopción del diseño universal”. (Aprodeh, 2019)
- Acercamiento Empresarial: “Servicio que recoge y registra la demanda laboral inmediata y futura de las empresas para dotarlas de personal desde el servicio de Bolsa de Trabajo o previa capacitación laboral, respectivamente, y que se brinda a través del Centro de Empleo y entidades articuladas a él”. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – CONADIS, 2018)
- Ajustes Razonables: “Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”. (Art. 3 del Reglamento de la Ley 29973)
- CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad): “Órgano especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, económica y financiera. Se encarga de normar, promover, coordinar, dirigir, supervisar,

focalizar, registrar información, monitorear y realizar evaluaciones de las políticas, planes programas, proyectos y servicios a favor de las personas con discapacidad”. (Ley 27050)

- Cuota de empleo: “Proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores privados con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos de tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores”. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – CONADIS, 2018)
- Desarrollo Inclusivo: “Es una estrategia que se orienta a lograr el desarrollo de toda población, en general. Se busca así incrementar sus niveles generales de bienestar. Para lograr este “desarrollo para TODOS”, se debe partir aceptando el hecho de que en el mundo no existe una verdadera igualdad, que no todos se benefician por igual de los productos generados socialmente, y que en todo grupo humano siempre hay algunas personas que se benefician más que otras”. (Del Águila, 2005)
- Discapacidad: “La Discapacidad es una categoría social en permanente cambio. Con el pasar de los años este concepto ha ido evolucionando en la sociedad, y en términos médicos, lo que apunta es a promover la participación constante de las PCD en la vida diaria”. (OIT, 2016)
- Discriminación: “Discriminación en el empleo es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o con los requisitos del puesto de trabajo. Esta produce y fortalece desigualdades sociales”. (Forcada, 2007).
- Discriminación laboral por discapacidad: “Exclusión o restricción injustificada o arbitraria sobre una persona con discapacidad con el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones para el acceso, desarrollo y

conservación del empleo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables en el lugar de trabajo”. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – CONADIS, 2018)

- Empleadores Privados: “Son aquellos empleadores con o sin fines de lucro, que no pertenecen al sector público y que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores, considerando el cálculo establecido en el artículo 6° al 8° de la RMPD”. ((Protocolo de Fiscalización aplicable a los empleadores del Sector Privado).
- Fiscalización Laboral: “Verifica que los empleadores privados que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, dicha obligación es de carácter anual. La verificación de su cumplimiento se realiza considerando la información consignada por los empleadores privados en la Planilla Electrónica”. (Protocolo de Fiscalización aplicable a los empleadores del Sector Privado).
- Inclusión Laboral: “Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual”. (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos de los Estados Unidos Mexicanos).
- Persona con Discapacidad: “Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión

plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. (Ley 29973)

- Perspectiva de Discapacidad: “Resultado de la interacción entre impedimentos físicos, mentales o sensoriales y la cultura, las instituciones sociales y los medios físicos, lo que compromete la responsabilidad del Estado y la sociedad de tomar medidas dirigidas a remover las barreras que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad, sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás personas. (Art. 3, numeral 3.26 del Reglamento de la Ley 30150)
- Reintegración o reinserción profesional: “El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad”. (O’Reilly, 2007).
- SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral): “Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral” (Art. 1 de la Ley 29981)
- Vulnerabilidad: “Se aplica para identificar a aquellos núcleos de población que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida”. (Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos de los Estados Unidos Mexicanos).

CAPITULO III
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas

PREGUNTAS	ESPECIALISTA: N° 01 José Eduardo Castro Ortiz Ex Abogado en el CONADIS RESPUESTA
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>Sí, no es solo una empresa, sino son varias las empresas que no pueden asimilar que una persona con discapacidad es una persona tan igual como otra persona, incluso hay personas que han entrado a trabajar sin contar con alguna discapacidad, y posteriormente, producto de un accidente sufren de alguna discapacidad, y son despedidos por ese motivo; es como el caso de una señora que trabajaba en el grifo PECSA, la señora sufrió en su centro de labores una discapacidad producida por un derrame y ella pidió que no la despidieran, sin embargo, la empresa la saco. Otro caso fue el del señor Alisabal de la empresa Sayon la cual también lo habían despedido, su problema de él fue que el entro a trabajar ya con una discapacidad, y después venden la empresa y los nuevos dueños no aceptaban tener personas con discapacidad y buscaron el pretexto de que había ingresado al sindicato y por esa razón lo sacaron, hasta ahora no ha sido reincorporado, razón por la cual inició un proceso judicial contencioso administrativo, y así hay varios casos pero todo se basa en que los empleadores discriminan a las personas con discapacidad, y los discriminan no por la deficiencia profesional, sino, generalmente por la deficiencia física.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>No, el sector privado no es como el sector público, el sector publico contrata por obligación y como es el Estado tiene que dar el ejemplo y cumplir, pero aun así a veces también son discriminados porque vienen con recomendación y entran otros que no deberían cubrir ese puesto de trabajo; pero el sector privado es más exquisito, porque es más selecto, se supone que el empleador contrata a un personal para que produzca, por eso paga, entonces quiere una mano calificada, y al no ver mano calificada, no contratan Personas con Discapacidad física por ejemplo; entonces se basan de eso para que ellos manden requerimientos al ministerio de trabajo de que necesitan personas con tal perfil y cuando tienen un encuentro con la SUNAFIL o el CONADIS ellos dicen yo he solicitado tantos trabajadores pero hasta ahora no me manda nada el Ministerio de Trabajo.</p>

<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>Son pocas las empresas que cumplen, y las que lo hacen son conocidas por eso, por ejemplo son Renzo Costa, el cual el 80% de sus trabajadores son personas con discapacidad y tienen más empleo por el ruido que producen las maquinas con las que trabajan, más del 30% de su personal tienen síndrome de down, ellos empaquetan, embalan; el mismo caso es Wong quien también tiene personas con síndrome de down que atienden, dan servicios, llevan el carrito y todo eso, pero las demás empleadores no llegan al 3% en primer lugar, porque es otra su naturaleza, otra su producción o servicios que dan, entonces piden personal de mano calificada y al no haber, entonces ellos se excusan de eso, esto es uno de los factores. Otro factor es que el Estado no cumple eficientemente con su rol de fiscalización a través de la SUNAFIL y el CONADIS.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Existen dos factores, el factor Estado y el factor familia, el factor Estado, uno no supervisa, no fiscaliza al sector privado para la contratación de las personas con discapacidad, otro que tampoco no hay mano calificada para los puestos que requieren las empresas; y el sector familia porque muchas veces los familiares tienen a la persona con discapacidad relegadas, como si fuera una persona que no tiene valor, no las atienden, mayormente esto se da en el sector C en los segmentos de los Asentamientos humanos, por la pobreza que hay, pero realmente si quisieran hay, porque la ley también señala de que el Estado está en la obligación de capacitar a la persona con discapacidad.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>Si te basas en la Ley N° 29973, que es la ley que regula la contratación de las Personas con Discapacidad, la cual señala que las empresas públicas y privadas están obligadas a contratar personas con discapacidad, dicha exigencia no se cumple en el sector privado, en principio porque los empleadores refieren que necesitan más presupuesto; dos que el personal no está calificado; tres que tienen que coordinar con el Ministerio de Trabajo a través de la bolsa de empleo, y cuando la SUNAFIL va a fiscalizar a las empresas, no sanciona, porque la empresa argumenta que al realizar la convocatoria las personas con discapacidad que se presentaron no cumplían con el perfil requerido.</p>

<p style="text-align: center;">PREGUNTAS</p>	<p style="text-align: center;">ESPECIALISTA: Nº 02 Ricardo Zevallos Arévalo Abogado – Ex Presidente del Conadis RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las personas con discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>Sí, he conocido mucho casos, lamentablemente en el Perú existe un círculo vicioso, aun existente con respecto a las personas con discapacidad, la Sociedad no responde a sus necesidades desde la primera infancia y esto concadena un conjunto de situaciones que no le permite a la persona con discapacidad cuando tiene edad de trabajar ser empleables, no nos olvidemos que, en el campo de la discapacidad cuando tu más temprano intervienes mejores posibilidades de desarrollo tiene esa persona, entonces eso no está sucediendo en el país, la intervención temprana, sigue siendo un problema del Ministerio de Salud, que no está considerando, ni respondiendo a las necesidades de salud de las personas con discapacidad en el campo de la atención y la rehabilitación.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Enedis acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Bueno efectivamente la ENEDIS del 2012 señala que las personas con discapacidad en edad de trabajar, solamente un porcentaje del 23% está en la población económicamente activa, y el 76% está en la población económicamente inactiva, pero lo más interesante es que ese 23% que esta empleado, el 50% ósea la mitad de los empleados de personas con discapacidad para trabajar está desarrollando actividad emprendedora, una micro o pequeña empresa, entonces hay un problema efectivamente, yo no le echo la culpa solamente a la empresa privada, yo creo que, en general la sociedad no está volteando hacia las personas con discapacidad, no está considerándolas como una fuerza de empleo importante cuando hay buenos modelos, buenas evidencias de que las personas con discapacidad cuando tienen la oportunidad de poder ingresar al trabajo, a un empleo formal, demuestran aptitudes distintas al trabajador normal, hay mayor fidelidad, mayor asistencia, mayor puntualidad, lealtad, porque estas personas han sido excluidas históricamente del acceso al mercado de trabajo, y cuando tienen la oportunidad demuestran su capacidad y su calidad, y ofrecen un valor agregado a la empresa.</p>

<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>Por mi experiencia y en los eventos y espacios que yo he participado, si hay un rasgo característico de este tema, de que la empresa privada no está cumpliendo con la contratación de las personas con discapacidad, a pesar de que existe un incentivo tributario que puede deducir un porcentaje de la contratación de las personas con discapacidad en cuanto a la renta que pagas por ella, pero aparentemente esta es un beneficio que no está siendo bien conocido por la empresa privada, es un beneficio, un tanto complejo de determinar, se requiere de mucha atención y creo que había de modificarlo para que sea un beneficio más atractivo, porque la empresa privada tiene responsabilidad como ya lo hemos mencionado, si esa responsabilidad no es cumplida por cuestiones de hecho, para eso está el derecho, entonces el derecho ha cumplido con su parte, ha establecido un conjunto de normas donde establece obligaciones por un lado, y beneficios por otro lado, pero aparentemente estos beneficios no están siendo bien entendidos por la empresa privada y esto da como resultado de que el porcentaje de personas con discapacidad incluidas, incluso con el sistema de cuotas de la empresa privada o entidades públicas no sea el óptimo.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Yo creo que hay dos causas, una primera causa objetiva y una segunda causa subjetiva, la objetiva tiene que ver con el operador, en el caso del operador es SUNAFIL y queda clarísimo que SUNAFIL no tiene la capacidad para poder supervisar y fiscalizar a todas las empresas privadas, que de acuerdo a ley, sean requeridas para la contratación de personas con discapacidad de más de 50 trabajadores, no creo que tengan la capacidad, es decir objetivamente no tienen la capacidad, ósea no tienen el suficiente número de personal como para poder visitar cada empresa y no solamente a Lima, porque SUNAFIL tiene mayor ámbito de intervención, también en provincias; y desde el punto de vista subjetivo, tiene que ver con la percepción que tiene la empresa de las PcD, las empresas aun hoy día, perciben a las PcD como un gasto, un gasto probablemente en condiciones de trabajo diferenciada al resto de trabajadores, un gasto del ajuste razonable, un gasto en la ruta accesible, un gasto y no una inversión social, y porque es un gasto, porque lamentablemente el Estado no ha respondido a satisfacer las necesidades de las PcD y el Estado no ha sabido educar bien, a los que son hoy día empresarios respecto de los beneficios de contratar a una PcD.</p>

<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>Existe una falta de capacidad, evidentemente no hay resultados positivos, entonces podríamos decir que la SUNAFIL está actuando de manera timorata todavía y no nos olvidemos de que existe en el Perú una cultura de la informalidad, entonces es muy probable que muchas empresas privadas obligadas a contratar PcD por la pre condición de contar con más de 50 trabajadores no solamente estén incumpliendo, sino, no quieren cumplir, y la forma de no cumplir es sacándole la vuelta a la ley, tratando de no cumplir con todas las causales establecidas en el reglamento de la ley de las PcD, en la resolución ministerial 107-2015, respecto de las fórmulas de contratación de las PcD, y es muy probable que ellos tengan preferencias en pagar las multas que impone SUNAFIL antes que contratar a una PcD, porque no existe una cultura de la solidaridad respecto a estos colectivos, que como bien has mencionado la constitución los considera como prioritarios, entonces falta mucho por hacer en el Perú con respecto a la discapacidad, pero las normas son un punto de partida pero creo que tiene que haber una mayor acción social al respecto.</p>
<p>PREGUNTAS</p>	<p>ESPECIALISTA: N° 03 Sonia Povis Medina Presidenta del Foro Global de discapacidad RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>Conozco varios casos de discriminación hacia las PCD, pero te puedo mencionar un caso que me llamó la atención, una empresa aceptó que un joven sordo ingresara a laborar, en una primera etapa debía ser capacitado y logró ser capacitado, porque esta empresa no cuenta con interpretes en lenguajes de señas, sin embargo, al no ser debidamente capacitado resolvieron su contrato y se quedó sin trabajo y con una gran frustración. Lo particular de este caso, es que el CONADIS le consiguió el puesto laboral, pero sin darle orientación y acompañamiento.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Existen varios aspectos que dificultan la contratación de las PCD, entre ellas, está los estereotipos y prejuicios que la sociedad tiene de las capacidades de las PCD. Todavía se considera que las PCD son inútiles y poco productivas. Otra dificultad es que la mayoría de las PCD no tienen una adecuada capacitación para el trabajo. Debemos indicar que otra barrera para la inserción laboral de las PCD, es la falta de accesibilidad al entorno laboral y la falta de ajustes razonables para desempeñarse en un puesto laboral.</p>

<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>Yo creo que hoy en día los empleadores del sector privado, no consideran a las personas con discapacidad, tan igual, como un trabajador que no tiene algún tipo de discapacidad, entonces se genera una percepción negativa hacia la PcD, por considerarse que un trabajador con discapacidad realiza un trabajo poco productivo, y que no tiene la capacidad de realizar determinadas funciones, en ese sentido se genera una barrera que le impide a la PcD poder insertarse adecuadamente en el ámbito laboral, además, que no existe aún, una cultura de solidaridad por parte de los empleadores, en comprender y entender que hoy en día las PcD son parte de la sociedad, y deben ser tan igual como una persona que no tiene alguna discapacidad.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Considero que la causa por la cual los empresarios no cumplen con la Ley N° 29973, radica que los empresarios no toman conciencia que la discapacidad es parte de la sociedad y que esta población va en aumento porque las personas viven más años y esto genera que adquieran cualquier tipo de discapacidad. Debemos promover la solidaridad entre los miembros de la comunidad. Si los empresarios entendieran que ellos o sus familiares pueden adquirir una discapacidad, eliminarían las barreras en sus empresas que impiden que las PCD puedan trabajar de una manera autónoma.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>La labor de la SUNAFIL es deficiente; esto se agrava más cuando se trata de fiscalizar a empresas privadas que deben contratar a personas con discapacidad. Lo que implica dar una adecuada capacitación en la temática de los derechos de las personas con discapacidad a los inspectores.</p>

<p style="text-align: center;">PREGUNTAS</p>	<p style="text-align: center;">ESPECIALISTA: N° 04 Walter Cecilio Peralta Cabrera Abogado Consultor en la SUNAFIL RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>En el lugar donde presto mis servicios que es el Ministerio de trabajo, veo con frecuencia estos casos de discriminación de parte de las empresas del sector privado hacia las PcD, a pesar de que como sabemos, de acuerdo a ley se tiene que cumplir la cuota laboral que es del 3% en el sector privado, la cual no lo vienen haciendo las empresas del sector privado.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Existen muchos empleadores que creen que una persona con discapacidad no puede trabajar adecuadamente, yo puedo decir y puedo dar fe, de que estas PcD son mejores que una persona que suele no tener algún tipo de discapacidad, porque aman su trabajo y se desarrollan de una manera tal, que podríamos decir que hasta trabajan mejor que aquellas otras que no cuentan con algún tipo de discapacidad, pero con respecto a las estadísticas, si hay un gran porcentaje de personas que diariamente van al Ministerio a tratar de buscar un trabajo, una colocación, entonces el gran problema es que no encuentran trabajo, por la sencilla razón de la discriminación hacia su discapacidad física u otra.</p>
<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>He tomado conocimiento, ya que estoy frente a todos los abogados que atienden a personas que van a hacer sus reclamos por una u otra razón al Ministerio de Trabajo, y me llevo a enterar sobre muchos casos de las PcD, y porque tengo interés respecto a la discapacidad, porque el que habla también tiene una discapacidad e incluso estoy inscrito en el CONADIS, entonces me obligo y apoyo a todas las personas con discapacidad, pero podríamos decir que las empresas, reitero, no cumplen con la cuota del 3% del total de sus trabajadores ya que creen que estos son obstáculos, recuerdo que trabajé asesorando a una empresa que manifestaba, como pueden obligarme a mí, a tener una PcD dentro de mi empresa, es decir todos vemos que la discapacidad solamente es silla de ruedas, o bastón o muletas pero hay personas que tienen otro tipo de discapacidad y a manera de ejemplo le dije, usted en su empresa me podría contratar y me dijo claro, nosotros necesitamos un especialista en la empresa, si usted gusta, pero yo le dije porque me van a contratar si yo soy</p>

	<p>discapacitado, se quedó mirándome, y lo que yo hice fue sacar mi carnet del CONADIS y le dije mire, y le dije se da cuenta de cómo nosotros tratamos de marginar a las personas, porque hay personas que son discapacitadas, que les falta un dedo, y ya tiene algún tipo de discapacidad pero si se puede, la situación es encontrarlos y conversar y nosotros en el Ministerio de Trabajo tenemos una banca de supuestos trabajadores que podrían hacer bien su trabajo, pero lamentablemente, vuelvo a reiterar que solo es una discapacidad pero, del propio empresario porque hay una gran discriminación hacia este sector.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Lo que debe de haber en todo el sector privado o en el empresario es una sensibilización, esa sensibilización es hacerle entender que no solamente estamos tratando de causar daño al ministerio de trabajo a través de las leyes laborales, sino que esto en realidad se tiene que cumplir, y para ello a través de la SUNAFIL, que es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral o de los inspectores propios del Ministerio de Trabajo, tratando de ver que la normatividad se cumpla, porque esto tiene que cumplirse, lamentablemente tiene que haber sanción para los empresarios para que puedan tratar de cumplir.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>La SUNAFIL viene cumpliendo algunas inspecciones, a efectos de que se trate de cumplir con el porcentaje de cuota de empleo establecido para las personas con discapacidad, como Ministerio de Trabajo y SUNAFIL tratamos de cumplir esta labor ya que de no cumplirse se procedería a infraccionar a estas empresas que no cumplen con el mandato de la ley de discapacidad.</p>

<p style="text-align: center;">PREGUNTAS</p>	<p style="text-align: center;">ESPECIALISTA: Nº 05 Jhon Reynaga Soto Ex Congresista de la República RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>Sí, he conocido casos de Personas con Discapacidad que se han visto discriminadas por parte de las empresas privadas, un caso particular, es de un joven que trabajaba en un súper mercado, de la cual la empresa le pagaba un sueldo por debajo del mínimo, además que el horario en que trabajaba era complicado para poder realizar sus rehabilitaciones, es decir no se le brindaba esa facilidad para poder asistir a sus chequeos médicos, por lo que termino sin trabajo.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Si, y el motivo sería que aún en la actualidad, los empleadores privados siguen bajo el concepto rehabilitador que se concebía en la antigua Ley Nº 27050, la cual señalaba que, para contratar a una persona con discapacidad, primero tenía que rehabilitarse, sin embargo, ya no estamos en la época de marginación, bajo esa concepción asistencialista, sino bajo el modelo social que contempla la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.</p>
<p>3) La Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>No, si bien existen empresas que contratan personas con discapacidad dentro de sus empresas, como Renzo Costa, lo cierto es que aún existe un porcentaje considerable de empleadores que muestran gran desidia en contratarlos, y esto se debe generalmente a actitudes discriminatorias que muestran hacia las Personas con Discapacidad, pues muchos de ellos consideran que este grupo social no está en la capacidad de responder, por ejemplo, al nivel de producción, que muchas de las empresas requieren.</p>

<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>La causa principal se debe, a la concepción que tiene el sector privado con respecto a las personas con discapacidad, como lo mencione anteriormente, los empleadores tienen esa concepción asistencialista, y consideran que las personas con discapacidad, no están en la capacidad de responder a las necesidades que tiene la empresa. Otro punto es que consideran que, al incluir dentro de su planilla laboral a Personas con Discapacidad, ello pueda representar un alto costo, debido a los ajustes razonables que muchos de ellos tuvieran que emplear al contratar a una persona con discapacidad, situación que ha cambiado, debido a que antes de la modificatoria que realizó el Decreto Legislativo N° 1417, los ajustes razonables solo estaban enfocados hacia el tema económico, y ahora no son prioritarios, porque ahora ley prevé además, que estos ajustes razonables estén enfocados en que el empleador brinde durante el proceso de selección, procedimientos que puedan ser accesibles a las Personas con Discapacidad, situación que evidentemente, no se cumple cuando la Persona con Discapacidad esta frente a una plaza de trabajo.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>Definitivamente considero que no, en principio porque falta promover la cuota laboral, ni aun el CONADIS, teniendo la función principal de velar por el cumplimiento de los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, tiene una participación activa en difundir los derechos de este grupo social, y no solo eso, sino de garantizar que se cumplan. Respecto a la SUNAFIL, considero que no está teniendo una labor acertada como entidad fiscalizadora del cumplimiento de esta cuota de empleo, falta promover los derechos de las Personas con Discapacidad, falta interés en verificar estrictamente los procesos de contratación de las PCD en las empresas privadas, y no solo eso, sino también garantizar que en los procesos de admisión y/o selección se haya desarrollado de manera justa y transparente, y no que la empresa privada, le haya sacado la vuelta a la ley, empleando artificios para no contratar personas con discapacidad dentro de su empresa.</p>

PREGUNTAS	ESPECIALISTA: N° 01 INTEPRETACIÓN
1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?	El especialista refirió que existen muchos casos, donde las empresas del sector privado, no conciben la idea de contratar PcD debido a su discapacidad física, u otra que pudieran tener, incluso señaló que existen casos donde las PcD han sido despedidas aun adquiriendo la discapacidad durante el trabajo, en tal sentido manifestó, que muchos de los casos que ha conocido, las PcD se han visto discriminadas porque los empleadores del sector privado, se valen de diversos pretextos para no contratarlas.
2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?	Al respecto, el especialista señaló que no considera que el motivo de que gran porcentaje de que las PcD se encuentren desempleadas se deba a que las empresas no contraten PcD, porque el sector privado es más selecto al momento de contratar a su personal; los empleadores envían los requerimientos al Ministerio de Trabajo con el perfil que necesitan, y al no contar las PcD con el perfil requerido, no contratan toda vez que las empresas del sector privado, busca personal que produzca conforme a las demandas que exige su empresa.
3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?	El especialista señaló son pocas las empresas del sector privado que cumplen con ese 3% de la cuota laboral, refirió que entre una de las empresas que se destacan por ello, es la empresa Renzo costa, pero lamentablemente el resto de empresas privadas, no alcanzan el 3% de la cuota laboral que señala la ley general de la persona con discapacidad, y esto se debe a varios factores, uno de ellos, es que el Estado, no se capacita debidamente a las personas con discapacidad para trabajar dentro de las empresas del sector privado y al no existir mano calificada, estos se valen de ello para no contratarlas, otro de los motivos se debe a que SUNAFIL no fiscaliza esta cuota laboral.

<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Al respecto refirió, que considera que las causas que generan el incumplimiento de la cuota laboral, se debe a dos factores, el factor Estado porque Sunafil no fiscaliza a las empresas del sector privado; y el segundo factor se debe a que las familias no apoyan asistiendo debidamente a sus familiares con alguna discapacidad, sino por el contrario los abandonan a su suerte, generando con esto su exclusión social.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>El especialista señaló que en efecto SUNAFIL en coordinación con el CONADIS, no realiza cumple con el fin de fiscalizar a las empresas, ello, porque no cuenta con el personal requerido para cumplir tal función, y de que a su opinión más se han dedicado a fiscalizar la parte de accesibilidad para las personas con discapacidad y no la parte laboral que el es rol fundamental para el cual fue creado.</p>
<p>PREGUNTAS</p>	<p>ESPECIALISTA: N° 02 INTEPRETACIÓN</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>El especialista señaló que si ha conocido muchos casos, y que considera que en el Perú aún existe una especie de indiferencia hacia las PcD por parte de la sociedad, la cual se presenta desde su infancia y que esto a la larga genera que las PcD muy difícilmente puedan ser incluidas dentro del ámbito laboral, puesto que durante gran parte de su vida no han desarrollado capacidades que permitan su empleabilidad.</p>

<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Al respecto refirió que la culpa no es totalmente de las empresas del sector privado, si no que en general de la sociedad, quien no considera a las Personas con discapacidad como una fuerza de empleo, a pesar de que existen casos en los que las empresas privadas, han percibido que un personal que cuenta con algún tipo de discapacidad, realiza una laboral más loable, que otra que no cuenta con discapacidad, y que en ese sentido, los empleadores deberían tomar en cuenta ello, toda vez que las PcD al tener la oportunidad de ingresar a un trabajo formal, demuestran mayor capacidad y calidad como trabajadores que otros trabajadores que no cuentan con alguna discapacidad.</p>
<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>El especialista manifestó que por su experiencia, considera que en efecto las empresas del sector privado no está cumpliendo con la cuota laboral, a pesar de que existe un incentivo tributario, el cual al parecer no está debidamente difundido, y que son las autoridades competentes quienes deberían encargarse de hacerlo a efectos de que las empresas privadas, vean ello como un beneficio y les resulte más atractivo contar contratar PcD, ya que además de cumplir con lo que establece la ley, estarían gozando de un beneficio tributario.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Para el especialista existen dos causas, y señaló como primera causa objetiva, de que el operador, la cual es SUNAFIL, no cuenta con la capacidad para poder fiscalizar a todas las empresas del sector privado, atendiendo a que no solo tiene tal labor en las empresas privadas de Lima, sino también en provincias, las cuales hacen aún más complicado su labor por no contar con a cantidad suficiente de inspectores que se requiere para tal función; asimismo, refirió como segunda causa subjetiva, la percepción negativa que tienen los empleadores del sector privado hacia las PcD, las cuales la consideran como un gasto y no como algo rentable para contar con sus servicios, y que el factor de ello se debe a que el Estado no ha educado adecuadamente a los empresarios respecto a los beneficios que conlleva contratar a una PcD.</p>

<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>El Especialista señaló, que en efecto no considera que SUNAFIL realice una labor acertada, toda vez que aun realiza una labor pasiva, por la falta de capacidad para fiscalizar, además de que esta labor se hace más difícil, debido otros factores, tales como el factor informalidad, que hace que muchas empresas prefieran incumplir la norma, y pagar multas antes que contratar PcD, además de la ausencia de una cultura de solidaridad por parte de los empresarios hacia las PcD, la cual genera mayor exclusión laboral y hace una labor más complicada para el Estado, la cual tiene mucho trabajo, no solo en fiscalizar, sino también en concientizar a las empresas del sector privado y generar esta cultura de solidaridad.</p>
<p>PREGUNTAS</p>	<p>ESPECIALISTA: N° 03 INTEPRETACIÓN</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>La especialista señaló que, en la actualidad, todavía existen casos de discriminación hacia las PcD, las cuales son excluidas laboralmente por parte de los empleadores del sector privado, porque estos consideran que, las PcD no se encuentran en condiciones de realizar una labor acertada, en virtud de su condición. Además manifestó que el Estado no se encarga de brindarle toda la asistencia debida a las personas con discapacidad, para que estas puedan insertarse laboralmente en una empresa del sector privado.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Al respecto, la especialista refirió que gran porcentaje de la población económica inactiva, son aquellas PcD las cuales se encuentran desempleadas, debido a que no son contratadas por parte del sector privado y ello se debe, a que al momento de evaluar si los contratan o no, juego un rol importante los estereotipos que se tienen hacia las PcD debido a su condición de discapacidad, por otra parte algo que mencionar es que, los empleadores establecen un perfil para contratarlos, y muchas veces las PcD no cuentan con ese perfil en virtud de que no reciben capacitación por parte del Estado, así como tampoco logran insertarse adecuadamente debido a la falta de accesibilidad física que presenta nuestro entorno social.</p>
<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas</p>	<p>La especialista refirió, que uno de los factores que considera relevante, respecto al incumplimiento de la cuota laboral, se debe a la mala percepción que tienen estos, sobre las PcD, las cuales en base a estereotipos equivocados consideran a la PcD como alguien poco productivo para su empresa y en ese sentido</p>

<p>con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>prefieren no contratarlas, incumpliendo así con la cuota laboral establecida en la ley general de la persona con discapacidad.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Según lo que señaló la especialista, el incumplimiento de la norma, se debe a que los empleadores del sector privado, aun no generan conciencia de que las PcD tienen igualdad de derechos frente a las personas que no tienen alguna discapacidad, en ese sentido, se puede establecer que debería generarse un tema de concientización, no viéndolas como “pobrecitos”, sino respetando sus derechos y valorando su para trabajar.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>La especialista calificó como limitada la labor que realiza SUNAFIL, en virtud de que no fiscaliza como debería a las empresas del sector privado, señaló que, tal situación se genera porque tal entidad, no cuenta con personal necesario para realizar este tipo de inspecciones, además, otro factor que empeora esta situación se debe a que estos inspectores no se encuentran debidamente capacitados para realizar esta actividad fiscalizadora.</p>
<p>PREGUNTAS</p>	<p>ESPECIALISTA: N° 04 INTEPRETACIÓN</p>
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>El especialista señaló que durante su actividad laboral en el Ministerio de trabajo, con frecuencia llegan casos de discriminación hacia las personas con discapacidad por parte de las empresas del sector privado, tal situación no solo revela de que existen muchos casos de discriminación hacia las PcD, sino que además el sector privado no viene cumpliendo con la cuota laboral que establece la contratación del 3% del total de</p>

	trabajadores de las empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores.
2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?	En virtud de las estadísticas que presenta la ENEDIS, el especialista refirió que en efecto, gran porcentaje de personas con discapacidad desempleadas se presentan con mucha frecuencia al Ministerio de Trabajo a solicitar un puesto de trabajo, y considera que la razón de ello, se debe a la discriminación que su sufren debido a su discapacidad física u otra, a pesar de que ello no es impedimento para realizar una labor adecuada, pues el especialista señaló que puede dar fe de que las PcD desarrollan una actividad igual o hasta mucho mejor que una persona que no cuenta con alguna discapacidad.
3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?	El especialista manifestó que si existe incumplimiento de la cuota laboral por parte del sector privado, y que según su experiencia las empresas privadas considera que los empleadores tienen un concepto erróneo de lo que significa que una persona cuenta con alguna discapacidad, por ejemplo relato que una oportunidad intervino a una empresa y que le pregunto si este empresario lo contrataría para prestar servicios de asesoría legal y que este empresario le refirió que si, sin embargo tras contarle que este contaba con una discapacidad, la cual no era visible, este se mostró asombrado, pues refiere que siempre se vincula a la discapacidad con una persona en silla de ruedas, con muletas, y otros. Sin embargo una discapacidad también puede ser no contar con un dedo en la mano, o no poder usar la mano derecha debida a un accidente sufrido (como es el caso del presente especialista), situación que no impide que la PcD pueda realizar sus laborales de manera adecuada, por lo que el especialista señala que este problema se genera por la falta de capacidad de los empleadores en considerar a las PcD tan igual como una que no cuenta con alguna discapacidad.
4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en	El especialista señaló que existe la necesidad de sensibilizar al empresario, de que comprendan que al incumplir con la cuota laboral, no solo están vulnerando la ley, sino que además deben asumir la responsabilidad de contratar personas con discapacidad en un 3% del total de sus trabajadores, ante esta situación el rol de la SUNAFIL, mediante los inspectores del Ministerio de Trabajo es fundamental para verificar este cumplimiento, sin embargo es lamentable mencionar, que para este cumplimiento se hace necesario sancionar a los empresarios en caso de incumplimiento de la cuota laboral.

ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?	
5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?	La SUNAFIL trata de cumplir con su labor, a través de las inspecciones a efectos de verificar el cumplimiento de la cuota laboral hacia las personas con discapacidad, que como bien menciona el Especialista en caso de incumplimiento la SUNAFIL procede a sancionar a la empresa respectiva.
PREGUNTAS	ESPECIALISTA: N° 05 INTEPRETACIÓN
1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?	El especialista haber conocido casos de discriminación hacia las Personas con Discapacidad por parte del sector privado, así menciono que las empresas no solo muestran desidia en contratar PCD, sino que también al contratarlas no les brindan las facilidades que necesitan debido a su discapacidad, poniéndoles por así decirlos, barreras a fin que desistan de continuar laborando, pagándoles un sueldo por debajo del mínimo establecido por ley, y aun impidiéndoles que puedan atenderse en el hospital, cuando la situación lo requiera por su discapacidad.
2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?	Sobre el particular señaló que sí, y además que el motivo principal se debe a que los empleadores privados, aún mantienen esa concepción asistencialista de años atrás, en la cual se pensaba que las personas con discapacidad eran personas relegadas, marginadas debido a su condición de discapacidad, situación que no debería darse, pues hoy en día, conforme a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, este grupo social, tiene otra concepción, pues cuenta con los mismos derechos que cualquier otra persona que no sufre de alguna discapacidad, y por lo tanto merece desarrollarse en el ámbito laboral, y en cualquier otro en condiciones de igualdad que los demás.

<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>Al respecto manifestó, que las empresas privadas no están cumplimiento con la cuota de empleo establecida en la Ley N° 29973, señalo además que si bien existen empresas que si contratan Personas con Discapacidad dentro de sus empresas, existe un porcentaje aún mayor de empresas que muestran gran desidia al contratarlos, y esto se da principalmente por conceptos equivocados que los empleadores tienen hacia las personas con discapacidad, de considerar que no están en la capacidad para desempeñarse adecuadamente dentro de sus empresas.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>El Especialista señaló que la causa principal se debe a que los empleadores discriminan a las Personas con Discapacidad debido a su condición, razón que les hace creer que no estarían en la capacidad o en el nivel que requiere su empresa para atender a sus necesidades de producción por ejemplo, otra razón que señaló es que muchas empresas consideran que la Persona con Discapacidad acarrea un gasto considerable para ellas, debido a los ajustes razonables que tendrían que realizar al adecuar su maquinaria u otros elementos para que las PCD puedan desarrollarse adecuadamente, a lo que señaló que hoy en día, los ajustes razonables ya no solo estarían referidos al aspecto económico, si no también, a que las empresas adecuen dentro de sus procesos de selección, procedimientos accesibles, que permitan que la PCD compita con otros, en condiciones de igualdad.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>Sobre este punto señaló, que aún existe mucho trabajo por realizar por parte de la SUNAFIL, que aún no se promueven adecuadamente los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, y que por ende no se cumple con la cuota de empleo establecida por ley, asimismo señalo, que la SUNAFIL debería preocuparse más en verificar que los procesos de contratación de Personas con Discapacidad se hayan desarrollado conforme a lo establecido en la norma, esto es que las empresas privadas, no hayan impuesto requisitos discriminatorios a fin de eludir su responsabilidad social, y que además se compruebe que en efecto la empresa brindo al postulante con discapacidad procedimientos accesibles para competir en igualdad de condiciones, y al garantizar ello, SUNAFIL pueda fiscalizar acertadamente ante el incumplimiento de la cuota de empleo.</p>

PREGUNTAS	INTERPRETACIÓN GENERAL
<p>1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?</p>	<p>Según lo que señalaron los Especialistas, si han conocido casos en los que las PcD han sido excluidas laboralmente por parte de las empresas del sector privado, es más, muchos de ellos han coincidido, que en la actualidad esta problemática aun es latente en el ámbito laboral, en virtud de que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad por considerarlas de incapaces, es decir vinculan su discapacidad, con su capacidad para poder desempeñarse adecuadamente en un trabajo, a pesar de que como muchos de los especialistas han referido, las PcD suelen desenvolverse en el ámbito laboral, mucho mejor que una persona que no cuenta con alguna discapacidad, sin embargo los estereotipos que se tienen hacia ellos, priman más sobre las evidencias que demuestran lo contrario.</p>
<p>2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?</p>	<p>Según lo comentado por los especialistas, si bien se puede establecer que las empresas del sector privado tienen responsabilidad en la no contratación de las PcD, no se puede establecer que la culpa de ello, se deba totalmente al sector privado, toda vez que son un conjunto de factores que coadyuvan a que hoy en día las personas con discapacidad no puedan insertarse laboralmente dentro de una empresa del sector privado, la mayoría de especialistas coincidieron en que una de las causas se debe al factor sociedad, falta de solidaridad y estereotipos equivocados que pretender mostrar a las PcD como trabajadores poco productivos, no rentables, es decir, una vez más vinculan su discapacidad con su capacidad para desenvolverse en un trabajo, no permitiendo que se les considere como una fuerza de trabajo.</p>
<p>3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?</p>	<p>Según lo señalado en las entrevistas, muchos llegaron a la conclusión que los factores que determinan el incumplimiento del sector privado respecto de la cuota laboral, no solo tiene que ver con que los empleadores no apuestan por contratar personas con discapacidad, a pesar de que, como bien ya se ha mencionado, las PcD aportan mucho mas que una persona que no cuenta con alguna discapacidad, sino que además, tiene que ver que estas personas desde su infancia son personas relegadas por sus familias, quienes no se ocupan en brindarle toda asistencia requerida para que estas desde muy temprana edad, logren desarrollar capacidades y aptitudes que le permitan ser empleables a futuro, esto es, muchas de ellas, muchas veces no son contratadas, porque no cumplen</p>

	<p>con el perfil requerido por las empresas, ya sea porque no cuentan con una profesión, o porque muchas de ellas no han desarrollado aptitudes que le permitan su normal desenvolvimiento como trabajadores dentro de una empresa.</p>
<p>4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?</p>	<p>Según lo que señalaron los especialistas entrevistados, las principales causas que determinan el incumpliendo, a pesar de existir sanciones, se debe a que, SUNAFIL no realiza su función como debería, esto es, no fiscaliza a las empresas del sector privado de manera acertada, en virtud de que no cuenta con la cantidad necesaria de inspectores para realizar tal función, tal como refieren alguno de ellos, resulta complicado poder fiscalizar empresas en Lima (debido a la cantidad de informalidad que hay), más aun lo será cuando se trata de fiscalizar a las empresas de provincia; por otro lado, la otra causa se debe a que existe una necesidad enorme de que las empresas del sector privado, y en general la sociedad, pueda sensibilizarse respecto a esta problemática, en ese sentido, el Estado juega un rol fundamental en educar a los empleadores respecto a la percepción negativa que tienen hacia las PcD.</p>
<p>5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?</p>	<p>La mayoría de especialistas, coincidió, de que si bien SUNAFIL, hace intentos por inspeccionar a las empresas del sector privado en el cumplimiento de la cuota laboral, no podemos señalar de que esta se encuentre realizando una labor acertada, debido a que muchos de los especialistas señalan la falta de capacidad que tienen para realizar su función fiscalizadora, al no contar con la cantidad necesaria de inspectores que se requiere para realizar tal función, pues como bien lo han referido, resulta complicado fiscalizar a todas las empresas del sector privado; de otro lado, es importante señalar, que al evidenciarse una desidia considerable por parte del sector privado en contratar Personas con Discapacidad, el Estado debería implementar mecanismos que comprueben que en los procesos de contratación los empleadores omitieron requisitos discriminatorios contra las Personas con Discapacidad, y que por ende durante el proceso de selección el empleador brindo los ajustes razonables necesarios a fin que las PCD pudieran competir en igualdad de condiciones; toda vez que solo de esta manera SUNAFIL podrá ejecutar acertadamente su labor de fiscalización ante el incumplimiento de la cuota de empleo, y así garantizar mayores oportunidades laborales a las Personas con Discapacidad.</p>

3.2. Discusión de Resultados

A la luz de los resultados obtenidos, y de los objetivos propuestos se realiza las siguientes discusiones:

Primera

En la presente investigación se encontraron los siguientes datos respecto a la categoría general, existen muchos casos en los que las personas con discapacidad se han visto discriminadas en el ámbito laboral por parte de las empresas del sector privado, sin embargo, debemos señalar que el sector privado no es el único responsable de que gran parte de la población económicamente inactiva sean personas con discapacidad, puesto que esta problemática, se debe a que la sociedad en general no está considerando a las personas con discapacidad como una fuerza de empleo importante, a pesar de que existen buenas evidencias, que cuando estas tienen la oportunidad de poder ingresar a un empleo formal, demuestran aptitudes distintas al trabajador normal y ofrecen un valor agregado a la empresa. Estos datos guardan relación con la investigación realizada por Pinto. (2016); quien realizó un trabajo titulado “Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú”, concluyó lo siguiente: que los derechos de las personas con discapacidad son afectados al no darles un adecuado acceso a su centro de trabajo, quedando demostrado así que en el Perú hay discriminación en el trabajo y falta de accesibilidad, no logrando la incorporación de derechos en igualdad de condiciones con los demás. Somavia, J., quien apoya estos resultados, mencionó que en el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia son relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están excluidos del ámbito laboral. Tal situación, genera que muchos de ellos se resignen y desistan en su intento de encontrar algún empleo. Sin embargo, la experiencia

demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus intereses, ellos realizan mayores aportes en el lugar de trabajo.

Segunda

En la presente investigación se encontraron los siguientes datos respecto a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que las empresas privadas no están cumpliendo con la cuota de empleo, y que este incumplimiento se debe a diversos factores, entre ellos podemos mencionar el factor familia, debido a que muchas veces mantienen a sus familiares con discapacidad relegados, no preocupándose por su educación, ni preparación superior, lo cual genera que la percepción negativa por parte de los empresarios del sector privado aumente aún más, pues generalmente ven a las personas con discapacidad como un gasto; otro factor importantísimo es la participación pasiva del Estado, y esto guarda relación directa con la SUNAFIL, quien no solo tiene un rol de fiscalización limitado, por la cantidad insuficiente de inspectores con los que cuenta para fiscalizar el cumplimiento de cuota laboral, sino que además, cuando fiscalizan no pueden sancionar a las empresas privadas, toda vez que los empleadores se valen de artificios para presentar sus descargos justificando porque no contrataron personas con discapacidad, cuando en realidad llevaron a cabo procesos fraudulentos que impidieron que la persona con discapacidad logre ganar determinado puesto de trabajo. Estos datos guardan relación con la investigación realizada por Garavito. (2014); quien realizó un trabajo titulado “La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral”, concluyó lo siguiente: que se requiere que las estrategias planteadas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, posean en su reglamentación una ruta clara de implementación en donde se complementen, entre otros, los procesos de acompañamiento real a los empleadores por medio de agencias intermediarias establecidas para tal fin, donde se determinen explícitamente las entidades responsables, de manera que se pueda ejercer un control sobre la gestión a través de la generación de indicadores, metas y resultados de programas

vigentes. Arroyo, J., quien apoya estos resultados, manifestó que la respuesta a esta problemática comprende dos factores; la primera tiene que ver con el cuidado y atención de familiares a las personas con discapacidad y la segunda; con las iniciativas que realiza las instituciones del estado frente a esta problemática.

Tercera

En la presente investigación se encontraron los siguientes datos respecto a la sub categoría Cuota Laboral: manifestaron que, en efecto, las empresas del sector privado no están incumpliendo con la cuota laboral que exige la Ley N° 29973 y su Reglamento, y que el factor determinante para tal situación se debe por un lado, a que los empleadores del sector privado mantienen aún una percepción negativa de las personas con discapacidad, pues las consideran poco productivas, al considerar que no tienen mano de obra calificada, y que no están en la capacidad y/o nivel para satisfacer las necesidades de producción que requiere su empresa. Estos datos guardan relación con la investigación realizada por Aragón e Hidalgo. (2018); quienes realizaron una investigación titulada “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, concluyeron lo siguiente: que el sistema de cuotas que se aplica en el Perú, de acuerdo a lo catalogado por la OIT, es conocido como una cuota obligatoria que se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad. Este sistema no es eficiente ya que muchas veces las empresas del sector privado optan por aplicar las excepciones cuando se sabe que estas no son del todo justas. De Lorenzo, R., quien apoya estos resultados, señaló que la cuota de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado (...) sigue siendo bajo en todos los países. Los poderes públicos deben progresar en la regulación y en el logro de un respeto formal y real de las cuotas de empleo.

Cuarta

Respecto la sub categoría Rol de la SUNAFIL, refirieron: resulta evidente la falta de capacidad de la SUNAFIL, en razón que actualmente no cuenta con la cantidad necesaria de inspectores para fiscalizar a las empresas privadas de acuerdo a lo establecido en artículo 49 de la Ley N° 29973, asimismo, que el Reglamento de la citada ley, señala que ante el incumplimiento de cuota de empleo, los empleadores podrán presentar sus descargos para no ser sancionados, al respecto señalaron que dicha medida es muy bien empleada por las empresas privadas, quienes se valen de artificios para convencer a la SUNAFIL que cumplieron con publicar ofertas de trabajo, y que no se presentaron postulantes con discapacidad, y los que se presentaron no cumplieron con el perfil requerido, situación que en efecto impide que la SUNAFIL realice una labor acertada frente al cumplimiento de cuota laboral, toda vez que, no hay quien garantice que el proceso de selección se desarrolló conforme a la ley, y mucho menos que el empleador no haya establecido dentro del procedimiento de contratación requisitos discriminatorios, y que haya brindado métodos de prueba accesibles, a fin que la persona con discapacidad compita en igualdad de condiciones que los demás. Estos datos guardan relación con la investigación realizada por Del Águila. (2014); quien realizó un trabajo titulado “Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, concluyó lo siguiente: la política de igualdad de oportunidades fue el establecimiento de un marco normativo, de acciones y estrategias dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Sin embargo, debido al hecho de no haberse basado en un enfoque claramente discriminatorio, su propuesta ha tenido serias limitaciones para ser puesta en práctica debido a la falta de coherencia en el planteamiento de sus propios lineamientos y acciones concretas. Jiménez, R. quien apoya estos resultados, señaló que, la discapacidad entendida en la sociedad, es mucho más que una mera condición, es en sí una experiencia de indiferencia, de exclusión y opresión. Y que, si bien los responsables de esta indiferencia son la sociedad en su conjunto, principalmente lo es el Estado.

3.3. Conclusiones

Primera

Se determinó que la regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad, no coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, como entidad encargada de fiscalizar el cumplimiento de la cuota de empleo de no menos del 3% que deben cumplir las empresas privadas, y esta problemática se debe principalmente a que el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, ha establecido dentro de su artículo 56, numeral 56.4, formas de evadir la sanción ante el incumplimiento de cuota laboral, situación que en efecto impide, la plena y efectiva inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.

Segunda

Se identificó que el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad es la Ley N° 29973, y su Reglamento, toda vez que en los citados dispositivos legales se encuentra establecido la cuota de empleo que deberán cumplir las empresas del sector privado, asimismo, las Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado; sin embargo, se puede concluir que el sector privado no cumple con tal cuota, y esto se debe generalmente a que los empleadores no consideran a las Personas con Discapacidad como una fuerza de empleo importante que contribuya los objetivos de sus empresas, situación que impide que las Personas con Discapacidad, puedan gozar de oportunidades laborales.

Tercera

Se realizó un análisis respecto al cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de las personas con discapacidad, y se concluyó que si bien, el sistema de cuota de empleo es una acción positiva por parte del Estado cuyo propósito es el de brindar mayor cantidad

de oportunidades laborales para las Personas con Discapacidad, a fin de lograr su plena inclusión no solo en el ámbito laboral, sino también en la sociedad, puesto que ello les permite desarrollarse en diversas esferas de sus vidas; lo cierto es que lo establecido en el artículo 56, numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, contraviene al citado propósito, toda vez que la citada norma establece causales de justificación ante el incumplimiento de cuota de empleo, lo cual deviene en una vía de escape que tienen los empleadores privados para no contratar Personas con Discapacidad, quienes se valen de argucias para no ser sancionados ante dicho incumplimiento.

Cuarta

Se estableció que el rol de fiscalización que cumple la SUNAFIL es relevante, porque busca garantizar el cabal cumplimiento de la contratación de las personas con discapacidad, sin embargo, su intervención como ente fiscalizador, resulta limitado porque no cuenta con la cantidad necesaria de inspectores para verificar el cumplimiento de la cuota laboral establecida por ley; de otro lado, los inspectores que realizan dicha labor de fiscalización no garantizan que los empleadores que hayan incumplido con la cuota laboral, no hayan utilizado vías de escape fraudulentas que justifiquen su incumplimiento para no ser sancionadas conforme lo establece la norma.

3.4. Recomendaciones

Primera

Debe darse una intervención temprana, a través del sector salud, en el campo de la atención y la rehabilitación, el sector educación, a través de un sistema educativo especial, que brinde educación especializada, que le permita desarrollar habilidades blandas, una vez que culminen la etapa escolar, de manera que puedan asumir los desafíos que exige la formación de la educación superior o universitario, la cual contribuirá de manera significativa en su empleabilidad. En ese sentido, mientras más temprano se intervenga, mejores posibilidades de desarrollo tienen las personas con discapacidad, y de esta manera, menos casos de discriminación se reflejarán en nuestra sociedad.

Segunda

Si bien la cuota de empleo, es una acción afirmativa por parte del Estado, quien a través de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, promueve, protege y pretende lograr la realización de las Personas con Discapacidad en igualdad de condiciones, la realidad refleja que el marco normativo deviene en insuficiente, por lo que el mismo debe ir acompañado de políticas públicas que garanticen el cumplimiento de sus derechos, por ello se considera que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe educar a la sociedad, principalmente a los empleadores, informándoles acerca de su responsabilidad social, señalando que hoy en día el concepto “asistencialista” que se tenía hacia las personas con discapacidad cambió, y que hoy en día este grupo social es tan empleable como cualquier otra persona; no obstante a ello, es importante señalar que esta implementación de políticas debe ser un trabajo que se desarrolle en conjunto con otros sectores, para que desde el sector salud por ejemplo, estas personas puedan ser intervenidas desde temprana edad a fin

de lograr su atención y rehabilitación, asimismo, el sector educación debe intervenir desde la escuela a fin que las Personas con discapacidad puedan formarse con ciertas habilidades que les permitan ser empleables frente a las demandas laborales que el sector privado requiera.

Tercera

Una de las formas de combatir el incumplimiento de la cuota laboral, es haciendo más atractiva la contratación de personas con discapacidad, a través de incentivos tributarios, las cuales deben ser debidamente informados por parte del Ministerio de Trabajo, ya que la realidad refleja que muchos de los empleadores no tienen conocimiento que contratar personas con discapacidad les genera beneficios tributarios.

Cuarta

Resulta necesario modificar el numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad a efectos de incorporar dentro del citado numeral, que en los procesos de contratación de personas con discapacidad exista un veedor que garantice de manera efectiva, que el empleador cumplió con comunicar y difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, asimismo, que durante el proceso de selección no incluyó exigencias discriminatorias que impidiesen que el postulante con discapacidad participe en igualdad de condiciones que los demás; por ello se recomienda que las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPEDS se constituyan en veedores a fin de garantizar que el proceso de contratación se realizó de manera justa y transparente, de esta forma, los empleadores no tendrían forma de evadir su responsabilidad social, y por ende cuando la SUNAFIL realice su labor de fiscalización garantizaría de manera efectiva el cumplimiento de la cuota de empleo.

3.5 Fuentes de Información

- Aragón, C. e Hidalgo, P. (2018). *La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Albarca, A. y Arias, E. (2014). *La Política Pública de cuota de empleo para personas con discapacidad en Costa Rica*. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Arroyo, J. (2006). *Derecho a la Salud de las personas con discapacidad*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Aprodeh (2017). *Guía para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual, Psicosocial y Autismo*. Lima: Asociación Pro Derechos Humanos – APRODEH.
- Carrasco, S. (2017) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Celis, M. y Chacón, D. (2013). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual a través de programas de empleo con apoyo*. Tesis para obtener el grado economistas, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Cobas, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral*. Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 2008.

Cortez, J. (2015). *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado Peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Tesis para obtener el grado el grado de Magister en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Cortez, J. (2017). *La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano*. Lima: INNOVAG.

Corbacho, D. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación del coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Ediciones Cinca.

Decreto Legislativo N° 1383, que modifica la Ley N° 28806, *Ley General de Inspección del Trabajo*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 03 de setiembre de 2018.

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 08 de abril de 2014.

Del Águila, L. (2005). *Manuel de Planeamiento Inclusivo*. Congreso de la Republica, Lima.

De Lorenzo, R. (2004). *El Futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.

- Defensoría del Pueblo. (2001). *Seminario Internacional: Formando promotores en Derechos Humanos y Discapacidad*. Lima: Autor.
- Díaz, T. (2016). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima: Editorial Grijley.
- Escobar, S. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana*. Tesis para optar el grado de Maestro en Desarrollo Regional, Colegio de la Frontera Norte, México.
- Forcada, C. (2015). *La Inserción de Personas con Discapacidad en el mercado laboral privado*. Rosario, Argentina: Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.
- Garavito, D. (2014). *La Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Tesis para optar el título de Magíster en Discapacidad e Inclusión Social, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: Interamericana editores.
- Huamani, E. (2014). *Integración Laboral de personas con discapacidad en el Sistema Laboral de la Localidad de Huancavelica durante el año 2012*. Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Huerta, J. (2006). *Accesibilidad y discapacidad: la dimensión desconocida*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

- Jiménez, R. (2002). *Las personas con discapacidad en la Educación Superior*. Editorial Ministerio de Educación (Una propuesta para la Diversidad e Igualdad). Lima: Editorial la Fundación.
- Ley 29973, *Ley General de la Persona con Discapacidad*. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 24 de diciembre de 2012.
- Lermen, D., Martínez, J. y Parra, A. (2013). *Consultoría sobre análisis de la normatividad y propuesta de ajustes*. Colombia: Consultoría comisionada por el Programa PACTO de Productividad.
- Maldonado, S. (2006). *Trabajo y discapacidad en el Perú: mercado laboral, políticas públicas e inclusión social*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2008). *Inclusión laboral para las personas con discapacidad*. Lima: Autor.
- Molina, I. (2016). *Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con síndrome de Down*. Madrid, España: Editorial Down España.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis* (4a. ed.). Bogota: Ediciones de la U.
- O'Reilly, A. (2003). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de Trabajo.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad*. Madrid, Cermi.

- Pinto, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. Tesis para optar al título profesional de Abogado, Universidad Wiener, Lima.
- Quiñones, S. y Rodríguez, C. (2015). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Lima: Foro Jurídico.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002) *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Universitaria.
- Unicef. (2005). *Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas*. Santiago, Chile: Autor.
- Ugarriza, N. (1998). *Instrumentos para la Investigación Educativa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Velarde, A. (2015). *La Inclusión de personas con discapacidades sensoriales y físicas en el mercado laboral*. Tesis para optar el título profesional de Administrador, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Victoria, J. (2013). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. España, Revista de Derecho UNED.

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

TÍTULO: CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO FRENTE A LA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL, 2017				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO	CATEGORIAS	METODOLOGÍA
¿La regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL?	Determinar si la regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL.		Contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado 2017.	<p>TIPO: Básica, porque mantiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico.</p> <p>NIVEL: Descriptivo, fenómenos sociales en una circunstancia temporal y geográfica determinada.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS		SUB CATEGORIAS	<p>MÉTODO: Inductivo, se obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares.</p> <p>ENFOQUE: El Objetivo de la Investigación cualitativa es brindar respuesta al porque y como la gente toma determinadas acciones.</p> <p>PARADIGMA: Interpretativo.</p> <p>POBLACIÓN: Especialista en Derecho Laboral.</p> <p>MUESTRA: Representativo.</p> <p>TÉCNICA: Entrevistas.</p> <p>INSTRUMENTO: Recolección de información, análisis de documentos.</p>
<p>a) ¿Cuál es el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado?</p> <p>b) ¿Cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de Personas con Discapacidad?</p> <p>c) ¿Cuál es el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las Personas con Discapacidad?</p>	<p>a) Identificar el Marco Legal que regula la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado.</p> <p>b) Analizar cuál es el cumplimiento que debe darse por parte del sector privado respecto a la contratación de las personas con discapacidad.</p> <p>c) Establecer el rol que cumple la SUNAFIL respecto a la contratación de las personas con discapacidad.</p>	La regulación de la contratación de las Personas con Discapacidad en el sector privado no coadyuva a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL.	<p>a) Marco Legal de la contratación de las PCD.</p> <p>b) Cuota de empleo.</p> <p>c) Rol de la SUNAFIL.</p>	

Anexo 2
Guía de Entrevista



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO FRENTE A LA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL 2017

- 1) ¿Dentro de su experiencia, podría comentar si conoce o ha conocido casos, en los que las Personas con Discapacidad se han visto excluidas en el ámbito laboral por las empresas del sector privado?
- 2) Tomando en cuenta datos estadísticos de la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012, acerca de la población económicamente inactiva, se tiene que, gran porcentaje de personas con discapacidad se encuentran desempleadas, ¿considera usted que el motivo de ello, se debe a que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad?
- 3) La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad señala que aquellas empresas privadas que cuenten con más de 50 trabajadores, están obligadas a contratar Personas con Discapacidad en una proporción no inferior del 3% de su personal, en ese sentido, ¿Considera usted que las empresas del sector privado están cumpliendo con esta cuota de empleo?
- 4) Si bien nuestro ordenamiento jurídico, ha establecido sanciones ante el incumplimiento de la cuota de empleo de Personas con Discapacidad, la realidad es que ello no ha sido impedimento para que los empleadores del sector privado no contraten personas con discapacidad, en ese sentido, ¿Cuál sería la causa que genera tal situación?
- 5) El artículo 23° de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajen, bajo ese contexto, ¿Considera usted que la SUNAFIL está realizando una labor acertada, respecto, al rol de fiscalización que tiene sobre el cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas privadas?

Anexo 3
Validación de Expertos



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: QUIROS CUBILLOS PABLO DANIEL
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4 Autor del instrumento: TAUARO URBANO PABLO DANIEL
 1.5 Título de la Investigación: CONDUCTAS DE LAS PERSONAS EN DISCAPACIDAD FRENTE A LA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95% //

LUGAR Y FECHA: LIMA, JUNIO 2019 //

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 27708403 Teléfono: 999974395
 C.C. 003909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Hijos HERNANDEZ VICTOR DANIEL
 1.2 Institución donde labora: Universidad Alas Peruanas
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Guía de Entrevista
 1.4 Autor del instrumento: TAJARA URBANO FABIO DA PAMELA
 1.5 Título de la Investigación: CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FRENTE A LA FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apllicable a los instrumentos

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

 LUGAR Y FECHA: Lima, junio 2019


Mg. Daniel Híjar Hernández

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI 0946197 Teléfono 965477609

Anexo 4
Proyecto de Decreto Supremo

“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”

SUMILLA: Proyecto de Decreto Supremo que modifica el numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

PROYECTO DE DECRETO SUPREMO

Conforme a lo establecido en el artículo 13° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la cual señala que el proyecto de norma reglamentaria es elaborado por la entidad competente, la Bachiller Fabiola Pamela Tavera Urbano, remite el presente proyecto de Decreto Supremo que modifica el numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin que después de realizar la evaluación respectiva, puedan elevarlo a la Presidencia de la República para su revisión y de ser el caso posterior aprobación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. CONSIDERACIONES GENERALES

A nivel mundial, se estima que existen aproximadamente 470 millones de Personas con Discapacidad en edad de trabajar, sin embargo, muchos de ellos no consiguen puestos de trabajo decentes, ante tal situación, desalentados ante barreras actitudinales por parte de la sociedad, ven frustrados sus aspiraciones y desisten en buscar un empleo, volviéndose así dependientes de sus familias o de su comunidad.

Bajo ese contexto, es de señalar que el Perú no es ajeno a esta situación, toda vez que, tal como lo señala la última Encuesta Especializada sobre Discapacidad 2012, del total de Personas con Discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% formaba parte de la Población Económicamente Inactiva, el

22% formaba parte de la Población Económicamente Activa, y el 1% no especificaba, cifras preocupantes que revelan que las Personas con Discapacidad continúan siendo uno de los grupos sociales más vulnerables y excluidos en nuestro país en el ámbito laboral.

Si bien nuestro país ha orientado todos sus esfuerzos en lograr la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, con la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2008, la misma que fue el cimiento para la creación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en el año 2012, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 002-2014-MIMP, dispositivos legales que se crearon con la finalidad de establecer un marco legal, que garantice la promoción, protección, y la realización en condiciones de igualdad de los derechos de las Personas con Discapacidad; implementando además en el ámbito laboral, un sistema de cuota de empleo, que se encuentra regulado en el artículo 49° de la Ley N° 29973, el cual señala que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%; lo cierto es que con relación al sector privado esta cuota laboral no favorece del todo a las Personas con Discapacidad, debido a que el Reglamento de la Ley N° 29973, establece en su artículo 56.4 excepciones de justificación que exime de sanción a los empleadores privados que no hayan cumplido con la cuota laboral.

II. CONTENIDO

La cuota laboral, es un mecanismo legal que busca reducir la exclusión laboral de las Personas con Discapacidad, a fin de garantizar el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad. Este sistema de cuotas es de cumplimiento obligatorio, y para el caso del sector privado exige que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores contraten

Personas con Discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su planilla.

No obstante a ello, es preciso señalar que a pesar de las oportunidades de trabajo que el Estado promueve a través de este sistema de cuotas, la realidad refleja que la cuota laboral resulta un mero formalismo, del cual las empresas del sector privado buscan eludir su responsabilidad social, valiéndose de argumentos que justifiquen la no contratación de Personas con Discapacidad dentro de sus empresas, toda vez que el numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que los empleadores que no hayan cumplido con la cuota laboral podrán efectuar sus descargos, situación que de alguna u otra manera termina favoreciendo a las empresas del sector privado, y del otro lado, vulnera los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, debido a que tienen que enfrentarse con barreras burocráticas y actitudinales que impiden su plena y efectiva inclusión laboral, y por ende en la sociedad.

El numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, señala que la empresa no estará obligada a contratar Personas con Discapacidad, si cuando genere nuevos puestos de trabajo, durante el proceso de selección, se presentan razones de carácter técnico o de riesgo, como por ejemplo que el puesto a cubrirse requiera de una persona que cuente con una profesión que no se encuentra en el mercado laboral; la otra razón que justifica que el empleador que no ha cumplido con la cuota laboral, se presenta, cuando el empleador envía información sobre el proceso de contratación a la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y no se presentan postulantes, o los que postulan no cumplen con el perfil solicitado. Sin embargo, quien garantiza que este proceso de admisión se haya realizado de acuerdo a lo establecido en la norma, es decir, que el empleador haya omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria, y que durante este proceso, el empleador haya brindado todas las condiciones de accesibilidad que permitan al postulante competir con los demás en condiciones de igualdad, y que por el contrario, no suceda, que el empleador al no querer

contratar Personas con Discapacidad, haya empleado algún artificio, que impida que un postulante con discapacidad visual por ejemplo, se vea imposibilitado de competir con lo demás postulantes, porque el empleador no brindó durante el proceso de admisión, un método braille, situación que evidentemente dejaría en gran desventaja al postulante con discapacidad visual.

III. JUSTIFICACIÓN

Por lo expuesto, resulta necesario modificar el numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad a efectos de incorporar dentro del citado numeral, que en los procesos de contratación de Personas con Discapacidad exista un veedor que garantice de manera efectiva, que el empleador cumplió comunicar y difundir adecuadamente las oportunidades de empleo, y que durante el proceso de selección no incluyó requisitos que constituyan exigencias discriminatorias. En ese sentido, se plantea que para este caso, los veedores sean las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPEDS, toda vez que la citada entidad tiene entre uno de sus labores, promover los derechos de las Personas con Discapacidad y vigilar el cumplimiento de las leyes y demás dispositivos dados a favor de este grupo social.

A través de esta medida, se pretende contrarrestar la situación laboral que viven actualmente las Personas con Discapacidad, toda vez que, de acuerdo a lo señalado por la Encuesta Nacional sobre Personas con Discapacidad del año 2012, existe una cifra preocupante de este grupo social en situación de desempleo, en concordancia con ello, es preciso mencionar que de acuerdo a lo señalado por el Ministerio de Trabajo, en el año 2017, de 6,497 empresas privadas obligadas por la norma a contratar Personas con Discapacidad en un porcentaje de 3%, solo 51 han cumplido con ello, hecho que demuestra que la situación laboral de las Personas con Discapacidad no es nada favorable en el Perú, peor aún, si a esta situación, le sumamos la desidia del sector privado en contratar Personas con Discapacidad, bajo este

escenario, no sería improbable creer que los empleadores privados, busquen mecanismos a fin de eludir su responsabilidad social; razón por la cual, se pretende modificar el numeral 56.4, a fin de incorporar a las OMAPEDS como veedores en los procesos de admisión laboral, a fin de garantizar que el sector privado no incorpore dentro de su proceso de contratación alguna situación que constituya una exigencia discriminatoria, o que emplee algún otro artificio para no cumplir con la cuota laboral.

En ese sentido, se busca, que tanto la Ley N° 29973 y su Reglamento, tengan un acompañamiento, a través de un canal de monitoreo, que permita garantizar que el postulante que tenga alguna discapacidad compita en igualdad de condiciones que los demás, a través de procesos de admisión justos y transparentes, asimismo, que a través de este acompañamiento de la norma, se den resultados, los mismos que se verán reflejados en el cumplimiento de la cuota laboral, situación que en efecto, coadyuvaría a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL, toda vez que, al inspeccionar en las empresas del sector privado, ya no se verían impedidos de sancionar si una empresa no cumplió, toda vez que a través del acompañamiento de las OMAPEDS, se garantizaría que todo el proceso de contratación se realice de acuerdo a lo establecido en la norma.

ANÁLISIS DEL COSTO - BENEFICIO

La aprobación del presente Decreto Supremo que modifica el numeral 56.4 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, no implicará la demanda de recursos adicionales al Tesoro Público, toda vez que en principio las Oficinas Municipales de Atención a la Persona con Discapacidad – OMAPEDS, se encuentran contempladas dentro del presupuesto anual de las Municipalidades, además que, las OMAPEDS tienen competencia sobre cuestiones relativas a la discapacidad.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

En caso se aprobará la modificación del numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, no solo coadyuvara a la labor de fiscalización que realiza la SUNAFIL en las empresas del sector privado, sino que además redundará en un mayor beneficio para la sociedad, toda vez que, al lograrse que más Personas con Discapacidad accedan a puestos laborales se contrarrestaría la pobreza que muchos de ellos viven actualmente.

FORMULA NORMATIVA

DECRETO SUPREMO N° 003-2019-MIMP

QUE MODIFICA EL NUMERAL 56.4 DEL REGLAMENTO DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

Que mediante, Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, a fin de lograr que, en condiciones de igualdad, las Personas con Discapacidad puedan desarrollarse de manera plena y efectiva en todo ámbito de su vida;

Que el artículo 49° de la citada ley regula la cuota de empleo que las empresas del sector público y privado deben cumplir, asimismo, el artículo 56° de su Reglamento establece las reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado;

Que, mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la Persona con Discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada sector e institución pública de su contratación; igualmente la erradicación de toda forma de discriminación, y la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las Personas con Discapacidad;

DECRETA:

Artículo 1°. - Objeto

El objeto de la presente norma es modificar el numeral 56.4 del Reglamento la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 2°. - Modifíquese el numeral 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, con el siguiente texto modificatorio:

Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente:

- a. No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.
- b. En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:
 - 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;
 - 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del

Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articuladas a dichas Ventanilla;

- 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las Personas con Discapacidad; y,
- 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con Discapacidad que postulen.

Para todos los casos antes señalados, el empleador deberá acreditar que el proceso de selección, admisión y contratación fue monitoreado por una OMAPED de su jurisdicción distrital y/o provincial. Cuando por razones de fuerza mayor, el citado proceso no pueda ser monitoreado por una OMAPED, será monitoreado por la OREDIS de su Región¹.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los...del mes de agosto del año dos mil diecinueve.

¹ Párrafo incorporado.