

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE
EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA**

PRIVADA, 2024

PRESENTADA POR:

YESICA CACERES CHURA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



10.72%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 26 AUG 2025, 7:44 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
4.73%

● CHANGED TEXT
5.98%

Report #28186711

YESICA CACERES CHURA // ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA, 2024 RESUMEN El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024; 1 2 7 la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; 1 2 el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se llegó a identificar que las empresas privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores en planilla, deben de contar en proporción no inferior al 3%, con personas que presenten discapacidad operando en algún puesto de trabajo así lo establece el artículo 49 de la ley de personas con discapacidad, en consecuencia para poder exigir el beneficio de la cuota de empleo se debe tomar en cuenta lo regulado a nivel de la séptima disposición complementaria final de la ley, donde se establece que la discapacidad en cuanto a sus restricciones debe ser como mínimo del 33%, esta información debe ser avalada mediante el certificado

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**ANÁLISIS NORMATIVO SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE
EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA
PRIVADA, 2024**

PRESENTADA POR:

YESICA CACERES CHURA

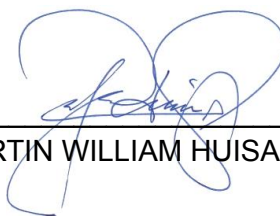
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:



Mg. MARTÍN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mtra. NATALY SILVIA GARCIA VILCA

ASESOR DE TESIS

:



Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

Área: Ciencias Sociales.

Sub área: Derecho.

Línea de investigación: Derecho.

Puno, 02 de setiembre del 2025.

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a mi menor hija con todo mi aprecio y corazón de madre, ya que sin su indispensable inspiración no hubiera logrado este anhelado proyecto de vida.

AUTORA: YESICA CACERES CHURA.

AGRADECIMIENTO

Primero dar gracias a Dios por todo lo que me dio, agradecer también a mi familia, porque siempre estuvieron allí en todo momento disfrutando de este reto, que es el proyecto profesional, que con su amor despertaron en mí esas ganas de seguir siempre hacia adelante, a pesar de las pruebas que se nos presentan en el caminar de la vida.

AUTORA: YESICA CACERES CHURA.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1.1. PROBLEMA GENERAL	11
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	11
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	12
1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	13
1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. DISCAPACIDAD	17
2.1.2. PERSONA CON DISCAPACIDAD	17
2.1.3. CONTEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA LABORAL PARA LAS PERSONAS	

CON DISCAPACIDAD	17
2.1.4. DESARROLLO NORMATIVO Y DOGMÁTICO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18
2.1.5. CUOTA DE LA LEY Y LA IGUALDAD ANTE LA LEY	18
2.1.6. ¿EL ESTADO PERUANO, QUÉ POLÍTICAS HABRÁ ADOPTADO PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD?	18
2.1.7. DERECHO AL TRABAJO	19
2.1.8. EL CONTENIDO DEL DERECHO AL TRABAJO	19
2.1.9. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	19
2.1.10. EL TRABAJO COMO MEDIO DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA	20
2.1.11. LA TRASCENDENCIA DEL TRABAJO DE LA PERSONA RADICA EN TRES ASPECTOS MATERIALES	20
2.1.12. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	20
2.1.13. TIPOS DE DISCAPACIDAD	20
2.1.14. CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERÚ SEGÚN LEY 29973	21
2.1.15. SANCIONES Y MULTAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE CUOTA DE DISCAPACIDAD	21
2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.2.1. POBLACIÓN	24
3.2.2. MUESTRA	24
3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	25

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	25
3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN	26
3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN	27
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1. RESULTADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	28
4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO.	32
4.3. RESULTADOS SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA.	36
4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.	41
4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.	42
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	56

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	57
Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.	58
Anexo 03: Ficha de análisis de norma.	65
Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.	69

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general de analizar de qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024; la muestra de estudio fue la bibliografía relacionada al tema de investigación; el enfoque empleado en el estudio fue el cualitativo; el tipo de investigación básica fue desde el punto de vista jurídico descriptivo, la técnica utilizada fue el análisis de la información recabada en mérito a los objetivos planteados, dentro del estudio se tiene las siguientes conclusiones: Se llegó a identificar que las empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores en planilla, deben de contar en proporción no inferior al 3%, con personas que presenten discapacidad operando en algún puesto de trabajo así lo establece el artículo 49 de la ley de personas con discapacidad, en consecuencia para poder exigir el beneficio de la cuota de empleo se debe tomar en cuenta lo regulado a nivel de la séptima disposición complementaria final de la ley, donde se establece que la discapacidad en cuanto a sus restricciones debe ser como mínimo del 33%, esta información debe ser avalada mediante el certificado de discapacidad que lo debe de emitir una junta médica sea del Ministerio de Salud o de Essalud; así mismo, se pudo identificar el poco interés y la voluntad de poder emplear a trabajadores con discapacidad por parte de las empresas privadas por diversos factores dentro de lo que destaca el factor costo beneficio ya que resulta muy costoso dar trabajo a este tipo de trabajadores por sus características propias y por ende su producción por lo general es por lo debajo de lo que es pretendido por el empleador.

Palabras clave: Cuota, Discapacidad, Empleo, Empresa privada, Persona.

ABSTRACT

The study's general objective was to analyze how noncompliance with the employment quota for people with disabilities within private enterprise (2024) is regulated within the legal context. The study sample consisted of bibliography related to the research topic; the study used a qualitative approach. the type of basic research was from the descriptive legal point of view, the technique used was the analysis of the information collected in merit of the objectives raised, within the study the following conclusions are reached: It was identified that private companies that have more than fifty workers on the payroll, must have in proportion not less than 3%, with people who have disabilities operating in some job position as established by article 49 of the law of people with disabilities, consequently in order to demand the benefit of the employment quota, what is regulated at the level of the seventh final complementary provision of the law must be taken into account, which establishes that the disability in terms of its restrictions must be at least 33%, this information must be supported by the disability certificate that must be issued by a medical board from the Ministry of Health or Essalud; Likewise, it was possible to identify a lack of interest and willingness on the part of private companies to employ workers with disabilities due to various factors, among which the cost-benefit factor stands out. Employing these types of workers is very expensive due to their unique characteristics, and therefore their production is generally below what the employer expects.

Keywords: Quota, Disability, Employment, Private company, Person.

INTRODUCCIÓN

Dentro del presente estudio se pudo analizar los diversos criterios de índole doctrinal relacionado a la afectación de los derechos laborales de las personas con discapacidad así como también la normativa que la regula en relación a sus derechos a fin de poder ser contratado por una entidad pública o una empresa privada. Asimismo se procedió a analizar la norma vigente relacionado a las personas con discapacidad sobre su efectividad en relación a la cuota de empleo que debe ser considerado por las entidades públicas y las empresas privadas en favor de las personas con discapacidad al mismo permitirá obtener información en el sentido si a lo largo de este tiempo se ha dado cumplimiento al marco jurídico vigente por las entidades públicas así como privadas (Morazzani, 2018).

Cabe advertir que los resultados que se llegaron a encontrar en la presente investigación van a permitir aportar información relevante y actualizada sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad y de qué forma estas vienen siendo incluidas dentro del ámbito laboral a nivel de las entidades públicas y privadas información que serán extraídas de fuentes especializadas en relación al incumplimiento de las cuotas de empleo para las personas con discapacidad dentro del ámbito jurídico peruano (Macedo, 2019).

En consecuencia, la presente investigación está estructurada en base a 4 capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: En el capítulo uno, se expone el problema considerado, luego se pasa a exponer los objetivos trazados en la investigación, para luego establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, así como el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla toda la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, seguidamente de las conclusiones a las cuales se arribó en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es claro que a nivel del mundo se tiene la presencia de las personas con discapacidad quienes vienen ligados dentro de los diversos escenarios tales como en el ámbito laboral, educativo, empresarial, etc, a quienes no se les viene dando un trato igualitario dentro del contexto social y más aún a nivel del mercado laboral; por cuanto se tiene la concepción de que las personas con discapacidad no pueden cumplir con las tareas que se les pueda encomendar, pero dentro del ámbito social se tiene a personas con discapacidad quienes vienen ocupando un lugar significativo dentro del contexto social quienes vienen recibiendo la tutela jurídica respectiva a nivel del marco jurídico constitucional, pero cabe resaltar que esta participación de las personas con discapacidad es ínfimo, en tal sentido urge que el estado peruano tenga a bien promover su realización de las personas con discapacidad en pos de conseguir su inclusión dentro de la sociedad en igualdad de condiciones (Carrillo, 2017).

Dentro del marco normativo actual se presenta una regulación no efectiva dentro de la contratación de las personas con discapacidad para que puedan ocupar puesto de trabajo dentro de las entidades públicas y a nivel de las empresas privadas muy a pesar que la normativa les exige a que tiene la obligación de incluir en sus convocatorias puestos de trabajo que serán ocupados por personas con discapacidad en ese sentido nuestra actual normativa viene teniendo cierto vacíos legales desmotivando a que las empresas privadas en particular pueda a bien acogerse a la normativa vigente, en consecuencia el estado tiene

la obligación de poder sancionar de forma efectiva a las entidades públicas y las empresas privadas al obviar la contratación de personas con discapacidad. (Landa, 2014)

El otro problema que se viene presentando es que la implementación de la cuota de empleo no debe ser entendido bajo el contexto únicamente del lado de la empresa privada, más por el contrario deben de sumarse las entidades públicas del estado a fin de promover el bienestar de las personas con discapacidad donde se puedan implementar políticas a fin de promover capacitaciones a los empleadores, funcionarios y trabajadores con la finalidad de poder generar puestos de trabajo acorde a los requerimientos para una persona con discapacidad. (Cencia y Damian, 2015)

Dentro del marco jurídico para las personas con discapacidad Ley Nro. 29973, hace referencia a las personas con discapacidad a quienes las cataloga como aquella que presentan algunas deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectual pero que tiene el carácter de permanente pero debe ser considerada en igualdad de condiciones frente a las demás personas dentro del contexto social así como laboral. (Bartolome, 2019)

Frente a este problema se tiene las siguientes interrogantes en la investigación, las cuales son:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En las empresas privadas se está cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por la normativa, 2024?
- ¿Cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la cuota de empleo a nivel de las empresas privadas, 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cendrero (2017), ha desarrollado su estudio sobre la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, estudio realizado ante la Universidad Complutense de Madrid. Dentro del estudio se ha logrado evidenciar que a nivel del marco jurídico que avala los derechos de las personas con discapacidad se viene presentando un cierto avance en relación a su efectividad, dentro de este criterio el operador jurídico viene dando el tratamiento adecuado mediante la interpretación en las diversas jurisprudencias que viene emitiendo en aras de poder soslayar las lagunas normativas que sigue persistiendo, dentro de este contexto la administración pública, quien tiene la obligación de poder hacer cumplir de forma comprensiva este precepto normativo aun no lo viene realizando perjudicando los derechos de las personas con discapacidad.

Escobar (2016), ha logrado desarrollar su estudio a fin de analizar la discapacidad y las estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, a nivel del estudio se ha llegado a concebir la situación de las personas con discapacidad a quienes se le viene colocando dentro del contexto laboral y social con cierta desventaja en razón a los procesos de contratación para ocupar puestos de trabajo generando un ánimo discriminatorio vulnerando así su dignidad como ser humano. Por otro lado, no se viene tomando en cuenta el tipo ni mucho menos el grado de discapacidad que pueda estar impactando a nivel de los procesos de integración social frente al proceso de socialización e inserción laboral, negando de esta manera la posibilidad de fomentar la igualdad de las personas con o sin discapacidad.

Zapata (2019), ha desarrollado su estudio donde logró analizar la inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en el país de Colombia, dentro del contexto jurídico se ha presentado intentos de integrar a las personas con discapacidad dentro de las políticas laborales de las entidades públicas así como en las empresas privadas y en efecto las políticas públicas son consecuencia de ello, ya que se viene ofreciendo formación y rehabilitación para las personas con discapacidad en aras de poder ser contratados dentro

del ámbito laboral o en su defecto puedan ser reubicados dentro de la entidad pública o empresa privada a fin de cuidar su aptitud para el trabajo. Muy a pesar de ello las empresas así como las entidades públicas del estado vienen optando por retirarse o no tomarlos en cuenta dentro del radio de acción laboral, vulnerando así su dignidad de las personas con discapacidad.

Bustamante (2015), ha logrado realizar su estudio sobre el mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad a nivel del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Quito, donde el autor de la investigación pudo observar a las personas que fueron contratadas y que viene padeciendo de alguna discapacidad no viene logrado ser considerados al momento de la postulación a un puesto de trabajo, en consecuencia se puede observar que sigue latente los actos de discriminación en contra de las personas con discapacidad así mismo se pudo evidenciar que no existen procesos técnicamente estructurados para poder seleccionar a personas con discapacidad para el ámbito del sector público y privado ni mucho menos se tiene creado puestos de trabajo para estas personas que presentan alguna limitante.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Morazzani (2018), ha logrado realizar su estudio a fin de poder analizar las normas de inclusión del personal con discapacidad y como se viene dando su acceso al trabajo a nivel del sector público y privado dentro de la ciudad de Arequipa y cual es el impacto a nivel de los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio, Se ha podido analizar lo regulado a nivel de la ley General de la Persona con Discapacidad Ley Nro. 29973, marco normativo que ha sido dado con el propósito de poder generar un mecanismo normativo a fin de poder generar ciertos beneficios para las personas con discapacidad quienes son considerados como las personas altamente vulnerables a fin de poder garantizar la cuota de empleo a nivel del sector público y las empresas privadas, así mismo el estado viene ofreciendo incentivos tributarios para poder adoptar estas medidas, así también créditos para que puedan crear puestos de trabajo para un mejor desenvolvimiento de las personas con discapacidad.

Bartolomé (2019), a nivel de su estudio sobre la eficacia en el ámbito laboral de la Ley Nro. 29973 y su reglamento dentro de la entidad municipal de Villa el Salvador durante el año 2018, se ha logrado analizar la mencionada ley bajo el contexto laboral, la cual no viene teniendo la eficacia del caso y para la cual fue creada, ni mucho menos se ha fomentando acciones de sensibilización en la población a fin de poder emplear a personas con discapacidad, tampoco se han dado capacitaciones laborales para las empresas así como entidades públicas para que puedan emplear a personas que viene presentando alguna discapacidad; sumado a ello en el estudio se ha evidenciado que en la comuna edil no se viene dando cumplimiento a la cuota para emplear a las personas con discapacidad, afectando así los derechos laborales de las personas que presentan algún impedimento físico.

Álvarez (2017), pudo desarrollar su estudio donde logró determinar cómo se viene dando la inserción laboral de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani durante el periodo del 2016. El autor al concluir su estudio pudo evidenciar que las entidades públicas locales no tienen la menor intención de abrirle las puertas dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad es por ello que no logran brindar el apoyo debido a estas personas cuando se suscita la convocatoria a ocupar plazas laborales. Sumado a ello, estas entidades no han logrado adecuar ambientes donde las personas que presentan alguna discapacidad puedan desenvolverse con sus obligaciones que son dadas por el empleador; por lo tanto, estas personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral porque se viene promoviendo actos de discriminación dentro de las entidades públicas así como a nivel de las empresas privadas.

Cencia de la cruz & Damian (2015), ambos autores del estudio han logrado desarrollar su estudio con el fin de poder analizar las condiciones sociales y económicas de las personas con discapacidad que laboran en las instituciones públicas a nivel de la ciudad de Huancayo durante el año 2015. Se ha logrado evidencias que las personas con discapacidad no vienen presentando acciones operativas por parte de las entidades públicas así como privadas que

permita tener acceso a puesto de trabajo que dignifique su persona, luego de ello, lo que se viene mostrando son acciones netamente violentas así como situaciones precarias que dificultan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

1.2.3. ANTECEDENTES LOCALES

Callacondo (2022), ha desarrollado su estudio en relación al análisis sobre la ley general de personas con discapacidad Nro. 29973 y como viene influyendo dentro del ámbito laboral a razón de la ciudad de Puno durante el año 2021, es así que se pudo demostrar que se tiene ciertas deficiencias en el cumplimiento de la Ley para las personas con discapacidad ya que muchas de ellas no logran conocer sus derechos, por otro lado estas acciones vienen perjudicando el aspecto laboral de las personas con discapacidad en la ciudad de Puno, donde las entidades públicas y privadas no vienen contratando a las personas que presentan un grado de discapacidad leve; sumado a ello algunas empresas convocan a puestos de trabajo con el requisito de que los postulantes no deben presentar limitaciones físicas y psicológicas impidiendo que estas personas que viene presentando alguna discapacidad tengan ciertas limitaciones al acceder a un puesto de trabajo.

Salinas (2018), ha desarrollado su estudio donde pudo observar a la discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad a razón de la asociación de limitados físicos de la ciudad de Puno 2017. Dentro del estudio se ha logrado evidenciar que el tipo de discapacidad viene influyendo de manera ostensible para que las personas que presentan estas deficiencias puedan acceder a un puesto de trabajo sea en una entidad pública o una empresa privada, es por ello que estas barreras de inserción laboral promueven actos de discriminación y exclusión social, emprendiéndose por parte de los empleadores de manera fundamental, quienes asumen que estas personas lejos de producir para su empresa les van a generar serios pérdidas económicas.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar si en las empresas privadas están cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por la normativa, 2024.

Identificar cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la cuota de empleo a nivel de las empresas privadas, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. DISCAPACIDAD

El término discapacidad ha logrado definir la Organización Mundial de la Salud, donde la cataloga a la limitación o ausencia que pueda impedir el buen desempeño físico de la persona, por otro lado debemos entender que la discapacidad es una restricción, que impide dejar de realizar alguna actividad motora es por ello que recomienda que las personas con discapacidad no pueden ejercer trabajos normales ya que se debe procurar asignarles labores diferenciadas en relación a los demás trabajadores (Carrillo, 2017).

2.1.2. PERSONA CON DISCAPACIDAD

Se considera a la persona con discapacidad a aquella que presenta una o más discapacidades dentro del contexto físico, sensorial, psíquico o intelectual de forma permanentes la cual le dificulta para poder interactuar con las demás personas por estar presente estos trastornos actitudinales, pero esta situación no puede dar lugar a que sean discriminadas bajo ninguna índole más por el contrario estas personas reciben una protección legal a fin de promover su inclusión social así como laboral y la mejora en su condición de vida (Aguilar, 2020).

2.1.3. CONTEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Desde un punto de vista estadístico se puede deducir que se tiene al 80% de las personas que presentan alguna discapacidad se encuentran sin trabajo, hecho que viene dando lugar a poder observar esta situación con suma preocupación, ya que existen marcos normativos

nacionales y supranacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien promueve la creación de plazas de trabajo para estas personas fomentando la inclusión laboral tanto en las entidades públicas así como en las empresas privadas, lo que viene dando lugar a que no se venga respetando lo que se tiene en la norma (Carbonell et al, 2007).

2.1.4. DESARROLLO NORMATIVO Y DOGMÁTICO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Debemos comprender que el trabajo bajo circunstancias de apoyo debe ser tomado en cuenta bajo un conjunto de actividades donde impera la inclusión laboral enfocado a la persona como fin supremo del estado. Dentro de este contexto es fundamental que se logre un empleo integrado y retribuido a nivel del sector público así como de la empresa privada donde se pueda asegurar el apoyo individualizado y continuo para poder emplear a las personas con discapacidad y otorgarles sus espacios adecuados para que puedan desenvolverse de la mejor manera (Huamán, 2016).

2.1.5. CUOTA DE LA LEY Y LA IGUALDAD ANTE LA LEY

Las personas con discapacidad actualmente según mandato normativo tienen derecho de poder acceder a un puesto laboral sea a nivel de una entidad pública del estado o a razón de una empresa privada, sumado a ello es la misma ley quien manda a que estas instituciones tiene la obligación de adecuar ambientes de trabajo para el buen desarrollo del trabajador discapacitado. En consecuencia, lo que viene siendo regulado a nivel de la normativa para las personas con discapacidad contempla diversas obligaciones para el estado desde fomentar la inclusión de las personas con discapacidades en el ámbito laboral hasta el hecho de garantizar un trato justo a nivel de las actividades que pueda realizar estas personas discapacitadas (Izquierdo, 2006).

2.1.6. ¿EL ESTADO PERUANO, QUÉ POLÍTICAS HABRÁ ADOPTADO PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

A razón del marco jurídico regulado mediante la Ley Nro. 29973, a razón de su artículo 49 y demás artículos de la presente ley se pudo adoptar medidas a fin de poder obligar a las

autoridades públicas a poder emplear a personas con discapacidades dentro del cinco por ciento de su plantilla total, pero pese a ello de acuerdo a lo que se tiene en el presente marco jurídico las empresas privadas mediante sus empleadores vienen empleando personas con discapacidad en menor del tres por ciento de su planilla hecho que resulta preocupante de cómo viene cayendo en letra muerta el marco jurídico vigente (Ley Nro. 29973, 2012).

2.1.7. DERECHO AL TRABAJO

En mérito a lo que se tiene regulado a nivel del marco jurídico institucionaliza el derecho al trabajo es un derecho y un deber, así lo viene regulando el artículo 22, este precepto normativo sirve de base al derecho laboral, donde se da a conocer que es más que una obligación normativa y por ende es un derecho que llena de orgullo al ser humano por que lo llega a dignificar. En ese sentido toda persona tiene derecho a un trabajo pero pese a ello encontrar un puesto de trabajo formal hoy en día es muy complicado, llevando a concebir que estos derechos no están al alcance de todos las personas esto como consecuencia de la falta de trabajo y más aún para las personas que vienen presentando alguna discapacidad (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2015).

2.1.8. EL CONTENIDO DEL DERECHO AL TRABAJO

Dentro del contenido que lleva inserta el derecho al trabajo presenta dos preceptos normativos de orden constitucional de una parte está el derecho que tiene el trabajador de venir a trabajar, por otro lado, está el derecho a que el trabajador no sea despedido arbitrariamente, por lo tanto si un trabajador es despedido de forma arbitraria el trabajador tiene el derecho de poder seguir el proceso adecuado a fin de que sus derechos sean restablecidos en función al marco jurídico vigente (Neves, 2012).

2.1.9. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dentro del contexto del Tribunal Constitucional ha llegado a definir claramente que dentro del ámbito laboral ninguna persona puede ser sujeta a discriminación por ninguna razón o motivo, así mismo todas las personas sin distinción alguna tiene las mismas oportunidades de poder acceder a un puesto de trabajo (Padilla, 2010).

2.1.10. EL TRABAJO COMO MEDIO DE REALIZACIÓN DE LA PERSONA

Dentro del marco jurídico constitucional se tiene establecido que uno de los derechos fundamentales que tiene la persona es poder acceder a un puesto de trabajo por tanto este derecho se le es reconocido como un derecho fundamental, y está regulado a nivel del Capítulo I y también se le es reconocido como derecho social y económico regulado a nivel del Capítulo II de la Constitución Política de 1993. Por cuanto este reconocimiento se viene derivado del hecho de que la persona en condición de trabajador tiene todo el derecho de poder defender su dignidad humana y garantizar su satisfacción plena de sus necesidades elementales (Izquierdo, 2006).

2.1.11. LA TRASCENDENCIA DEL TRABAJO DE LA PERSONA RADICA EN TRES ASPECTOS MATERIALES

- En primer lugar se presenta la naturaleza del comportamiento humano donde el trabajo le permite su desarrollo y su convivencia dentro del contexto social.
- En segundo lugar se presenta al trabajo como una necesidad que tienen las personas para poder subsistir.
- En tercer lugar, se tiene que el trabajador es el principal eje de aporte de esfuerzo para la realización de un determinado trabajo en beneficio de su empleador a cambio de recibir una remuneración que le permita procurar su subsistencia (Macedo, 2019).

2.1.12. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los deberes y los derechos que tienen las personas con discapacidad está regulado dentro del ámbito jurídico constitucional donde se han llegado a regular la protección de las personas con discapacidad como sujeto vulnerable (Resnik, 2020).

2.1.13. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Se presentan los siguientes:

- Por padecer de problemas genéticos, donde las células sexuales presentan problemas a nivel de los cromosomas generando malformación en el nuevo ser humano.
- La discapacidad por problemas congénitos, dentro de ello destaca el surgimiento dentro del embarazo, sea por accidente o enfermedad, o también que la madre haya

consumido droga o en su defecto bastante alcohol lo que afecta al feto a nivel de su sistema nervioso central.

- La discapacidad por daños orgánicos lo que causa daño a los ojos y oídos de la persona.
- La discapacidad por complicaciones durante el parto o en su defecto se produjo una negligencia médica.
- La discapacidad de las personas por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral de la persona o se vea afectado el cerebro o alguna de las extremidades de forma severa (Rojas et al, 2019).

2.1.14. CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERÚ SEGÚN LEY 29973

La cuota de empleo en empresas públicas: Estas están en la obligación de poder contratar personas con discapacidad a un número no menor del 5% del total de su personal activo.

La cuota de empleo en las empresas privadas: La situación cambia en este aspecto ya que la norma invoca a la empresa si tiene más de 50 trabajadores estas tiene la obligación de contratar a las personas con discapacidad en proporción no menor al 3% del total de sus trabajadores en planilla (Toyama, 2011).

2.1.15. SANCIONES Y MULTAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE CUOTA DE DISCAPACIDAD

Dentro de las atribuciones que tiene la SUNAFIL, en razón a la Ley Nro. 29973, las multas por incumplimiento de la cuota empleo de personas con discapacidad a nivel del estado peruano van desde doce a quince UITs. En consecuencia esta multa conlleva a que puedan estar actuando las empresas privadas acorde a derecho cumplimiento en implementar cuota de empleo para las personas con discapacidad y tomarlo como una obligación (Toyama, 2016).

2.2. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

a. Accesibilidad

En la facultad que tienen las personas de poder tener acceso equitativo a los diferentes servicios de uso público así como también dentro del ámbito privado sean en áreas urbanas o rurales, es por ello que las personas con discapacidad gozan de este derecho de poder acceder a los diversos beneficios que la ley lo permite (OMAPED, 2017).

b. Cuota laboral

Esta cuota laboral para las personas con discapacidad encuentra su naturaleza jurídica dentro del marco jurídico regulado en la Ley Nro. 29973 que es la Ley General de las personas con discapacidad, así mismo dentro del artículo 49, hace referencia que las entidades públicas así como las empresas privadas tienen la obligación de poder asignar el cinco por ciento del total de sus puestos de trabajo a las personas con discapacidad (Molina, 2016).

c. Derecho al trabajo

Es el derecho que tiene todo ser humano a fin de poder satisfacer sus necesidades económicas en mérito al esfuerzo laboral que pueda realizar (Montoya, 2019).

d. Discapacidad

Es el impedimento físico que presenta una persona como consecuencia de alguna enfermedad o accidente que haya sufrido el cual le permite tener ciertas limitaciones para su buen funcionamiento de su aparato motor (Padilla, 2010).

e. Discriminación

Son las acciones que realiza el ser humano en contra de otras personas a fin de poder colocar en una situación de inferioridad por ciertas circunstancias (Carbonell et al., 2007).

f. Protección a la persona con discapacidad

Esta protección dentro del ámbito nacional la realiza a nivel de la normativa constitucional es decir mediante el artículo 7 donde destaca que las personas con discapacidad tienen derecho al respeto de su dignidad como ser humano (Constitución Política del Perú, 1993).

g. Seguridad jurídica

La seguridad jurídica es el derecho que tienen las personas de que el poder judicial tenga a bien administrar justicia en aplicación del marco jurídico con objetividad e imparcialidad

(Gallego, 2012).

h. Trabajo decente

Es el trabajo legal que realizan las personas en aras de poder satisfacer sus necesidades fundamentales así como las necesidades de su familia (Somavía, 2014).

i. Vulnerabilidad social

Es el desamparo que ostentan las personas por parte del estado peruano como consecuencia de la falta de un marco jurídico eficiente que pueda regular el comportamiento de las personas dentro del ámbito social (Pizarro, 2001).

2.3. MARCO NORMATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

- Artículo 2 de la Constitución Política del Perú, donde se viene regulando los derechos de las personas en relación a que nadie puede ser discriminado por ninguna razón.
- Artículo 7 del Capítulo II, a razón de los Derechos Sociales y Económicos establecidos dentro del marco normativo constitucional.
- Ley Nro. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, donde se regulan los derechos de las personas que padecen alguna discapacidad.
- Artículo 25, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece la igualdad que tienen las personas frente a la ley y que todos tienen igualdad de derechos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado en el distrito de Juliaca, Provincia de San Román, Departamento de Puno, esta provincia tiene una extensión de 2 277,63 kilómetros cuadrados y se encuentra ubicado al lado nor - oeste del Lago Titicaca, tomando en consideración que el universo de estudio fue el marco jurídico en materia laboral, la doctrina jurídica y la jurisprudencia relacionada al incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo conformada por la doctrina, norma y jurisprudencia relacionada al marco normativo sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.2.2. MUESTRA

La muestra de estudio que se aplicó en la investigación fue de tipo no probabilístico porque no se realizó ninguna ecuación para determinar la muestra. Es así que la muestra de estudio que se considero fue:

- La constitución política del Perú.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- La doctrina jurídica sobre la aplicación de criterios jurídicos sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.
- La jurisprudencia relevante que permitirá realizar el análisis sobre el incumplimiento de

la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.3. MÉTODO Y TÉCNICA QUE FUERON UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron:

Método descriptivo: Porque permitió realizar la evaluación de las características del estudio sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

Método inductivo: Porque permitió realizar un estudio de lo específico a lo general en el marco del análisis sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.3.2 TÉCNICA DE ESTUDIO UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas en el estudio fueron las siguientes:

a. Técnicas de recolección de la información

- La técnica de la observación documental

Por esta técnica he logrado desarrollar el análisis en mérito a las fuentes documentales, así mismo se pudo evidenciar cada uno de los hechos presentes que están regulados en diversos textos jurídicos en materia laboral y constitucional que fueron consultados bajo el interés de nuestro tema de estudio, por otro lado se pudo analizar el texto normativo que tiene relación sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

b. Técnicas de análisis de la información

- La técnica de análisis normativo

Mediante esta técnica se ha logrado realizar el estudio del marco normativo, sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

- La técnica del estudio hermenéutico

Mediante esta técnica se pudo realizar la interpretación del texto normativo de forma independiente actualizada y autorizada por el mundo jurídico relacionado sobre el

incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.4. INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

a. Ficha de análisis bibliográfico

Con el uso de la ficha de análisis bibliográfico pude consolidar la información relevante de diversos textos jurídicos autorizados por autores especialistas que están relacionados con el aspecto normativo sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

b. Fichas de análisis normativo

Mediante el uso de la ficha de análisis normativo logré realizar la interpretación de las normas, relacionadas sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.5. ENFOQUE DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se ha desarrollado de forma íntegra bajo el enfoque de estudio cualitativo, en la cual se ha logrado tener la intención de poder generar la expansión de la información que se ha logrado obtener, así mismo se pudo realizar la exploración de la naturaleza particular de los fenómenos sociales, normativos y doctrinales, relacionados sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.6. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se ha logrado realizar es de tipo básico en base a un aspecto de índole descriptivo, donde se logró adoptar el modelo de una investigación jurídica; en consecuencia, el tipo de investigación aplicado fue el jurídico - descriptivo de nivel básico, que servirá para poder conocer diversos temas relacionados sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.7. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DE LA INVESTIGACIÓN

Al tratarse de un estudio bajo el enfoque cualitativo, no fue necesario determinar la delimitación geográfica; en consecuencia, se logró considerar la doctrina jurídica y norma

legal que forman parte del sistema jurídico nacional, relacionado sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada.

3.8. EJES DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN

Ejes de análisis	Sub ejes de análisis
Personas con discapacidad.	Derecho a acceder a un puesto de trabajo. Derecho a no ser despedido sin causa justa.
Incumplimiento de las cuotas de empleo.	Igualdad de oportunidades. Cumplimiento del porcentaje establecido.

Fuente: Elaboración propia del autor.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

A nivel de los resultados que ha logrado encontrar mediante el análisis realizado a la información recabada se tiene que el trabajo no sólo permite la sostenibilidad financiera para las personas que son beneficiadas mediante una remuneración, ya que el trabajo constituye en un potencial de aumentar las habilidades, los conocimientos y la autonomía de las personas quienes desarrollan diversas actividades dentro de la empresa privada. Pero pese a ello se presenta una realidad con un grupo de personas en nuestro país quienes no tienen espacios laborales frente a la igualdad de oportunidades esto como consecuencia de diversos estereotipos peyorativos; estas personas son las que presentan alguna discapacidad. Dentro del marco normativo supranacional destaca la Organización Internacional del Trabajo, donde ha llegado a definir a la persona con discapacidad como una persona que se encuentran en grave desventaja dentro del ámbito laboral, ya que las empresas privadas por lo general vienen generando actos de discriminación logrando crear diversas barreras a fin de que no puedan tener acceso a un puesto de trabajo, lo que viene dando lugar al desempleo y consecuentemente afectando a esta población la cual es considerada como vulnerable; cabe referir que frente a esta situación se tiene la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidades donde pudo referir que en el año 2024, el 21,7% de las personas con discapacidades vienen siendo parte de la población económicamente activa, donde se puede observar que esta población tiende a ser activa dentro del ámbito laboral. Con la entrada en vigencia de la Convención sobre las Personas con Discapacidad, se ha logrado fortalecer el modelo social para las personas que padecen de alguna

discapacidad la cual llega a ser concordante con el derecho internacional sobre derechos humanos. Por otro lado, se debe entender que la discapacidad es una deficiencia que presentan las personas a nivel físico, sensorial, psicosocial o mental, quienes tienen que enfrentar las barreras socialmente construidas por las empresas privadas generando deficiencias socioeconómicas y de actitud para el fomento del empleo para las personas con discapacidad. Frente a esta situación se tiene el derecho al trabajo, regulado a nivel del artículo 27 de la Convención sobre las Personas con Discapacidad, donde se llega a imponer una serie de obligaciones a los estados a fin de poder incluir a las personas con discapacidad en una determinada área de trabajo donde se le llegue a respetar su capacidad para ejecutar ciertas labores dentro de la empresa. Es así que los empleadores dentro del ámbito privado están en la obligación de generar opciones de empleo en una determinada área de la empresa; por otro lado, de poder brindar oportunidades de empleo para aquellas personas que presenten discapacidad; también deben de generar mayores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad dentro del ámbito empresarial privado donde se dicte políticas e iniciativas legales adecuadas. El estado peruano ha logrado emitir diversos marcos normativos en materia laboral donde destaca el favorecimiento de la persona con discapacidad, a fin de poder incorporarlas dentro del ámbito laboral particularmente en el sector privado todo ello con afán de que puedan mejorar su calidad de vida así como de las personas que puedan depender de él económicamente. Estas disposiciones legales emanadas obedecen al mismo tiempo en dar cumplimiento a las obligaciones internacionales, en ese sentido se logró promulgar la Ley Nro. 29973, cual es la Ley para las personas con discapacidad, donde se llega a regular en los artículos 53, 54, 55 y 56, disponiéndose la cuota inicial que deben de asignar las empresas privadas para poder emplear a personas con discapacidad.

En ese sentido el término discapacidad, la Organización Mundial de la Salud, la cataloga a la limitación o ausencia que pueda impedir el buen desempeño físico de la persona, por otro lado debemos entender que la discapacidad es una restricción, que impide dejar de realizar alguna actividad motora es por ello que recomienda que las personas con discapacidad no

pueden ejercer trabajos normales ya que se debe procurar asignarles labores diferenciadas en relación a los demás trabajadores (Carrillo, 2017); es así que la persona con discapacidad es aquella que presenta una o más discapacidades dentro del contexto físico, sensorial, psíquico o intelectual de forma permanente la cual le dificulta para poder interactuar con las demás personas por estar presente estos trastornos actitudinales, pero esta situación no puede dar lugar a que sean discriminadas bajo ninguna índole más por el contrario estas personas reciben una protección legal a fin de promover su inclusión social así como laboral y la mejora en su condición de vida (Aguilar, 2020); dentro de este contexto debemos considerar que dentro de la actual la política laboral para las personas con discapacidad, se presenta que se tiene al 80% de las personas que presentan alguna discapacidad se encuentran sin trabajo, hecho que viene dando lugar a poder observar esta situación con suma preocupación, ya que existen marcos normativos nacionales y supranacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien promueve la creación de plazas de trabajo para estas personas fomentando la inclusión laboral tanto en las entidades públicas así como en las empresas privadas, lo que viene dando lugar a que no se venga respetando lo que se tiene en la norma (Carbonell et al, 2007); debemos advertir que dentro del contexto del Tribunal Constitucional ha llegado a definir claramente que dentro del ámbito laboral ninguna persona puede ser sujeta a discriminación por ninguna razón o motivo, así mismo todas las personas sin distinción alguna tiene las mismas oportunidades de poder acceder a un puesto de trabajo (Padilla, 2010); es por ello que se considera al trabajo como medio de realización de la persona, esto en mérito al marco jurídico constitucional donde se tiene establecido que uno de los derechos fundamentales que tiene la persona es poder acceder a un puesto de trabajo por tanto este derecho se le es reconocido como un derecho fundamental, y está regulado a nivel del Capítulo I y también se el es reconocido como derecho social y económico regulado a nivel del Capítulo II de la Constitución Política de 1993. Por cuanto este reconocimiento se viene derivado del hecho de que la persona en condición de trabajador tiene todo el derecho de poder defender su dignidad humana y garantizar su satisfacción plena de sus necesidades elementales

(Izquierdo, 2006); es por ello que la trascendencia del trabajo de la persona radica en tres aspectos materiales: En primer lugar se presenta la naturaleza del comportamiento humano donde el trabajo le permite su desarrollo y su convivencia dentro del contexto social, en segundo lugar se presenta al trabajo como una necesidad que tienen las personas para poder subsistir y en tercer lugar, se tiene que el trabajador es el principal eje de aporte de esfuerzo para la realización de un determinado trabajo en beneficio de su empleador a cambio de recibir una remuneración que le permita procurar su subsistencia (Macedo, 2019). Dentro del análisis que se viene realizando conviene referir que la discapacidad constituye en un problema a nivel individual donde se presentan diversas características, frente a este aspecto se presentan diversos fenómenos patológicos y biológicos de trastornos y enfermedades reflejando los defectos de las personas que las padecen que logra afectar su talento y habilidad. No cabe duda que durante los últimos años las personas que padecen de alguna discapacidad vienen fomentando diversas actividades para poder llamar la atención de las autoridades esto como consecuencia de sufrir situaciones de exclusión social y marginación, que deben de enfrentarse dentro de su vida cotidiana afectando ostensiblemente su calidad de vida y así mismo ver mermado el acceso a diversos recursos para su bienestar. Dentro de este contexto se tiene a la Ley General de las Personas con Discapacidad dado mediante la Ley Nro. 27050, donde se ha llegado a regular aspectos relacionados al amparo de la salud, trabajo, prevención y seguridad social para las personas con discapacidad, todo ello con el objetivo de que puedan a bien lograr su desarrollo económico e integración dentro del ámbito laboral y social. Cabe destacar que la OIT, según su boletín informativo durante el año 2024, ha reflejado una cifra realmente preocupante donde se tiene al 80% de las personas con discapacidad se encuentra desempleada, hecho que refleja una realidad desmotivante para estas personas, así mismo esto se debe como consecuencia de que las empresas no ven a estas personas calificadas para poder desarrollar las actividades dentro de la empresa y más aún que la inclusión de estos trabajadores con discapacidad va a generar costos adicionales. Cabe destacar que a nivel del Ministerio de Trabajo se logró desarrollar diversas herramientas técnicas a fin de que las

personas con discapacidad mediante lo regulado en la Directiva General Nro. 007 2015-MTPE/3/17; esta institución brinda el apoyo mediante un conjunto de servicios y actividades de inclusión laboral que están destinados para las personas con discapacidad a fin de que sea integrado en algún puesto de trabajo dentro de la empresa privada donde se le asegure la disponibilidad de oportunidades y el fomento del su éxito dentro de su vida laboral. Por otro lado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha referido que las personas que padecen discapacidades intelectuales, mentales y de desarrollo deben de ser beneficiadas dentro del componente laboral a fin de poder generar ciertos beneficios económicos para su desarrollo y subsistencia, apelando al derecho a la equivalencia y la igualdad, donde debe de tomarse en cuenta aspectos relativos al fomento de la igualdad laboral frente a la ley donde no se presente restricciones constitucionales de ninguna índole.

4.2. RESULTADOS OBTENIDOS SOBRE INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO.

Dentro del análisis que se viene realizando, se presenta la 54 asamblea de la Organización Mundial de la Salud donde se llegó a determinar la clasificación internacional del funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, donde llega a predominar la interacción de la persona con discapacidad frente a su contexto social. Junto a esto se presenta a la Organización de las Naciones Unidas donde llegó a formular diversas recomendaciones en relación a tener la necesidad de equiparar las oportunidades para las personas donde no se llegue a practicar ningún tipo de distinción, esto con el propósito de que se tenga una participación activa desde el contexto social, económico y laboral. Cabe referir que la finalidad de poder igualar estas oportunidades conlleva en un primer momento poder cumplir con el contexto normativo fomentando un marco legal inclusivo en aras de poder mejorar la calidad de vida de todas las personas que presentan cierta discapacidad. Debemos comprender que la población con discapacidad presenta un alto grado de vulnerabilidad, razón por la cual resulta indispensable que pueda llegarse a cumplir con el 100% de las cuotas de empleo que viene siendo regulado en la Ley General de la Persona con Discapacidad dado mediante el marco normativo de la Ley Nro. 29973, situación que va a permitir disminuir las brechas de discriminación así como de exclusión dentro del ámbito

laboral a nivel de las empresas privadas, esto con la finalidad de que se logre garantizar su bienestar y el disfrute de sus derechos fundamentales como se estaría frente a una persona con óptimas capacidades. Cabe destacar que los derechos fundamentales son inherentes a la persona, por ende le pertenece a cada ser humano por el solo hecho de existir, en tal razón resulta ser merecedor al respeto de su dignidad, llegando a concebir como la primera fuerza normativa; por otro lado, resulta elemental para que la persona pueda desenvolverse de forma adecuada dentro de su entorno social; pero la realidad nos muestra situaciones donde estos derechos se vienen vulnerando limitando el accionar de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. En ese sentido debemos de referir que la ley sobre las cuotas de empleo de personas con discapacidad en el Perú, constituyen en un tema que guarda una relación estrecha frente a la discapacidad y las oportunidades laborales; es así que dentro del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad dado mediante la Ley Nro. 29973, se llegó a considerar cuotas de empleo para las personas con discapacidad las cuales tienen que ser cumplidas de forma obligatoria por partes de las empresas del sector privado de forma obligatoria caso contrario serán sancionadas de acuerdo al marco legal vigente. Cabe destacar que desde el año 2016 se dio inicio a la fiscalización relacionada a las cuotas de empleo para las personas con discapacidad a nivel del sector privado. Donde se llegó a observar hasta la fecha que solo el 7% de las empresas a nivel nacional vienen empleando a personas con discapacidad en edad para laborar. Los resultados reflejan el poco interés y la voluntad de poder emplear a trabajadores con discapacidad por parte de las empresas por diversos factores dentro de lo que destaca el factor costo beneficio ya que resulta muy costoso dar trabajo a este tipo de trabajadores por sus características propias y por ende su producción por lo general es por lo debajo de lo que es pretendido por el empleador. En consecuencia tenemos que entender que la cuota de empleo para las personas con discapacidad tiene un objetivo fundamental como mecanismo legal cuyo hecho es de poder reducir la falta de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel de todo el territorio nacional, donde se llegue a obligar a las empresas del sector privado a poder generar mayores oportunidades de trabajo para las

personas con discapacidad y ser contratados como parte de su personal en una determinada área. Pero cabe advertir que la asociación de empresas del Perú viene cuestionando este marco normativo ya que consideran que si se busca maximizar la producción son las personas con discapacidad quienes menos llegan a rendir. A groso modo conviene citar que la autoridad administrativa de trabajo cada mes de enero logra verificar cada año la cuota de empleo para las personas con discapacidad, donde se presenta una sanción para aquella empresa que vienen incumplíendola, donde se tiene que cuando el empleador no llega a cumplir con lo establecido en la norma se le debe de iniciar el respectivo proceso sancionados, dando lugar a que la empresa logre realizar su descargo respectivo; donde se pueden presentar dos situaciones legales: si la empresa no llegar a generar vacantes, la cual vendría a constituir en una opción totalmente válida ya que la empresa debe realizar la incorporación como parte de su proceso regular de contratación; o en su defecto si ha logrado generar vacantes, si se presenta este supuesto pero por algún aspecto técnico o de seguridad impida la incorporación de una persona con discapacidad, también se puede presentar el hecho de que se haya omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria frente a una persona con discapacidad, se logre garantizar un procesos de selección justo y específicos que dé lugar a que una personas con discapacidad logre participar. En consecuencia en mérito a lo que se viene regulando en la actual normativa las empresas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad, no quiere decir que deban cumplirla de manera irregular o por que se tenga que cumplir con un proceso fantasma lo que llega a mandar la normativa.

Las personas con discapacidad actualmente según mandato normativo tienen derecho de poder acceder a un puesto laboral sea a nivel de una entidad pública del estado o a razón de una empresa privada, sumado a ello es la misma ley quien manda a que estas instituciones tiene la obligación de adecuar ambientes de trabajo para el buen desarrollo del trabajador discapacitado. En consecuencia, lo que viene siendo regulado a nivel de la normativa para las personas con discapacidad contempla diversas obligaciones para el estado desde fomentar la inclusión de las personas con discapacidades en el ámbito laboral

hasta el hecho de garantizar un trato justo a nivel de las actividades que pueda realizar estas personas discapacitadas (Izquierdo, 2006); a razón del marco jurídico regulado mediante la Ley Nro. 29973, en el artículo 49 y demás artículos de la presente ley se pudo adoptar medidas a fin de poder obligar a las autoridades públicas a poder emplear a personas con discapacidades dentro del cinco por ciento de su plantilla total, pero pese a ello de acuerdo a lo que se tiene en el presente marco jurídico las empresas privadas mediante sus empleadores vienen empleando personas con discapacidad en menor del tres por ciento de su planilla hecho que resulta preocupante de cómo viene cayendo en letra muerta el marco jurídico vigente (Ley Nro. 29973, 2012); a nivel de la cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú según Ley 29973, se presenta la cuota de empleo en las empresas privadas, por ende la empresa si tiene más de 50 trabajadores estas tiene la obligación de contratar a las personas con discapacidad en proporción no menor al 3% del total de sus trabajadores en planilla (Toyama, 2011); cabe destacar que a nivel de las atribuciones que tiene la SUNAFIL, en razón a la Ley Nro. 29973, las multas por incumplimiento de la cuota empleo de personas con discapacidad a nivel del estado perisno van desde doce a quince UITs. En consecuencia esta multa conlleva a que puedan estar actuando las empresas privadas acorde a derecho cumplimiento en implementar cuota de empleo para las personas con discapacidad y tomarlo como una obligación (Toyama, 2016). A nivel del análisis que se viene realizando existen múltiples barreras que logran convertir en una situación difícil y hasta imposible en la contratación de las personas con discapacidad a nivel de las empresas privadas, donde destacan la actitud, la comunicación, la actitud físicas y las políticas empresariales. Dentro de este contexto tenemos que advertir que las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y una de las más desfavorecidas no sólo a nivel del estado peruano sino a nivel mundial, ya que muchas de estas personas vienen viviendo al margen de la sociedad, donde se les viene privando de poder ser parte de diversas experiencias de la vida, dentro de las que destaca el hecho de privarlo de poder trabajar como una persona comun y corriente, generando asi actos de discriminacion laboral. Por otro lado, la exclusión social de las personas con discapacidad

presenta un génesis de índole multidimensional y multicausal. Dando lugar a que se promueva por la sociedad a fin de generar actos de marginación a este segmento de la colectividad, limitando el respeto a los derechos humanos, la exclusión a las personas con discapacidad da lugar a que se incremente la pobreza esto como consecuencia de la falta de trabajo. A nivel de las empresas privadas en el Perú, lo que se adolece es que no se cuenta con una política inclusiva en la empresa para la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto por presentarse el temor de tener serias deficiencias organizacionales muy a pesar que se tenga una política de inclusión la cual haya sido declarada o no ante la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, las empresas privadas actualmente logran observar a la discapacidad como una barrera a nivel de la producción como empresa lo que significa que se tendrá menos utilidades y mayores gastos como consecuencia de las reducciones en el que hacer del trabajador con discapacidad. El otro tema que viene teniendo relatividad es que las personas con discapacidad no presentan una calificación para el área donde se pretende emplear, lo que limitará su desarrollo en el ámbito laboral.

4.3. RESULTADOS SOBRE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA PRIVADA.

Dentro del ámbito de la discapacidad tenemos que concebirla bajo una posición heterogénea donde la persona llega a presentar una serie de inconvenientes en el desarrollo de sus actividades, la cual se refleja en la falta de su capacidad auditiva, falta de capacidad visual, no presenta un sentido definido en su orientación o refiere deficiencias en las capacidades mentales, el cual no le permite desarrollar sus actividades a plenitud. Frente a esta situación se debe considerar que las personas con discapacidad por lo general ocasionan dependencia esto como consecuencia del grado de discapacidad o en su defecto se tenga la recuperación, cabe destacar que se puede presentar al mismo tiempo la incidencia dentro de la evolución o involución de la discapacidad dentro del contexto físico donde la persona con discapacidad llega a convivir. Cabe destacar que la Constitución Política del Perú, a razón del Título I, de la persona y de la sociedad; Capítulo II, donde se regulan los derechos sociales y económicos, en mérito de los artículos 23 y 26, se viene

regulando la protección contra toda práctica de acciones de discriminación en las empresas, dentro de este contexto los grupos especialmente protegidos constituyen las personas con discapacidad. Así mismo dentro del artículo 1 de la norma constitucional, hace mención que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad así como del Estado peruano, esta protección se debe de manifestar bajo el punto de vista preventivo, integral y unitario en favor de la persona sea cual sea su condición; la protección que se le debe de brindar debe ser en función a su estructura psicosomática, su libertad proyectiva, fenoménica que promueva su proyecto de vida de cada persona. En ese sentido la cuota de empleo debe de ser comprendida como el porcentaje mínimo que tienen derecho las personas con discapacidad de poder acceder a los puestos de trabajo dentro de la planilla laboral a nivel de la empresa privada. Este sistema de cuotas implica la inserción de personal con discapacidad bajo diversos criterios adoptados en la normativa laboral donde se denotan las condiciones económicas de la empresa esto en mérito a una política pública de Estado en materia laboral. A nivel del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se ha llegado a determinar que la cuota de empleo constituye en un mecanismo de acción positiva que tiene como propósito el hecho de poder reducir la brecha que vienen enfrentando las personas con discapacidad en pos de poder acceder a un puesto de trabajo dentro de una empresa privada. Con estas políticas laborales lo que pretende el estado peruano es poder incorporar a las personas con discapacidad como parte del personal activo de una empresa pero bajo criterio de igualdad de oportunidades.

Debemos comprender que el trabajo bajo circunstancias de apoyo debe ser tomado en cuenta bajo un conjunto de actividades donde impera la inclusión laboral enfocado a la persona como fin supremo del estado. Dentro de este contexto es fundamental que se logre un empleo integrado y retribuido a nivel del sector público así como de la empresa privada donde se pueda asegurar el apoyo individualizado y continuo para poder emplear a las personas con discapacidad y otorgarles sus espacios adecuados para que puedan desenvolverse de la mejor manera (Huamán, 2016); es así que el derecho al trabajo, en mérito a lo que se tiene regulado a nivel del marco jurídico institucionaliza el derecho al

trabajo es un derecho y un deber, así lo viene regulando el artículo 22, este precepto normativo sirve de base al derecho laboral, donde se da a conocer que es más que una obligación normativa y por ende es un derecho que llena de orgullo al ser humano por que lo llega a dignificar. En ese sentido toda persona tiene derecho a un trabajo pero pese a ello encontrar un puesto de trabajo formal hoy en día es muy complicado, llevando a concebir que estos derechos no están al alcance de todas las personas esto como consecuencia de la falta de trabajo y más aún para las personas que vienen presentando alguna discapacidad (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2015); así mismo a nivel del contenido que lleva inserta el derecho al trabajo presenta dos preceptos normativos de orden constitucional de una parte está el derecho que tiene el trabajador de venir a trabajar, por otro lado, está el derecho a que el trabajador no sea despedido arbitrariamente, por lo tanto si un trabajador es despedido de forma arbitraria el trabajador tiene el derecho de poder seguir el proceso adecuado a fin de que sus derechos sean restablecidos en función al marco jurídico vigente (Neves, 2012); es así que los deberes y los derechos que tienen las personas con discapacidad está regulado dentro del ámbito jurídico constitucional donde se han llegado a regular la protección de las personas con discapacidad como sujeto vulnerable (Resnik, 2020); dentro de los tipos de discapacidad se presentan los siguientes: Por padecer de problemas genéticos, donde las células sexuales presentan problemas a nivel de los cromosomas generando malformación en el nuevo ser humano, la discapacidad por problemas congénitos, dentro de ello destaca el surgimiento dentro del embarazo, sea por accidente o enfermedad, o también que la madre haya consumido droga o en su defecto bastante alcohol lo que afecta al feto a nivel de sus sistema nervioso central, la discapacidad por daños orgánicos lo que causa daño a los ojos y oídos de la persona, la discapacidad por complicaciones durante el parto o en su defecto se produjo una negligencia médica, la discapacidad de las personas por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral de la persona o se vea afectado el cerebro o alguna de las extremidades de forma severa (Rojas et al, 2019); así también la cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú según Ley 29973, a nivel de las instituciones públicas: Estas están en la obligación

de poder contratar personas con discapacidad a un número no menor del 5% del total de su personal activo, mientras que la cuota de empleo en las empresas privadas, la situación cambia en este aspecto ya que la norma invoca a la empresa si tiene más de 50 trabajadores estas tiene la obligación de contratar a las personas con discapacidad en proporción no menor al 3% del total de sus trabajadores en planilla (Toyama, 2011); en razón a las sanciones y multas en caso de incumplimiento de cuota de discapacidad se presentan las atribuciones que tiene la SUNAFIL, en razón a la Ley Nro. 29973, las multas por incumplimiento de la cuota empleo de personas con discapacidad a nivel del estado perisno van desde doce a quince UITs. En consecuencia esta multa conlleva a que puedan estar actuando las empresas privadas acorde a derecho cumplimiento en implementar cuota de empleo para las personas con discapacidad y tomarlo como una obligación (Toyama, 2016). Dentro del análisis que se viene realizando cuando una persona que presenta discapacidad quiere trabajar a nivel de una empresa privada, tiene la obligación de poder registrarse en el consejo nacional para la integración de las personas con discapacidad más conocido como el CONADIS, a fin de que pueda ser merecedor de poder ser considerado dentro de la cuota requerida por el empleador. Cabe destacar que las empresas privadas están en la obligación de poder contratar trabajadores con discapacidad, así mismo estas empresas están en la obligación de poder generar a nivel de sus organizaciones el hecho de promover el trabajo en equipo, mejorar el ambiente de trabajo, la puntualidad, fomentar la integridad, promover la alta responsabilidad y la perseverancia en el trabajo. Hecho que dé lugar a poder dotar de condiciones óptimas al trabajador que presenta alguna discapacidad. Debemos de considerar al mismo tiempo que las empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores en planilla, tomando en consideración una proporción no inferior al 3%, deben de ser personas con discapacidad, así lo establece el artículo 49 de la Ley de personas con discapacidad. Cabe mencionar que para poder exigir el beneficio de la cuota de empleo, según lo que viene siendo regulado a nivel de la séptima disposición complementaria final de la ley, se ha llegado a establecer que solo aplica a las personas que presenten alguna discapacidad, donde sus restricciones sea como mínimo del 33%, esta información debe ser

avalada mediante el certificado de discapacidad que lo debe de emitir una junta médica sea del Ministerio de Salud o de Essalud. Asimismo la Ley General de Personas con Discapacidad, a razón del artículo 50, numeral 1, hace referencia que toda persona que presenta alguna discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, donde se le pueda a bien dotar de herramientas adecuadas de trabajo y un buen entorno de trabajo, así también la empresa está en la obligación de poder desarrollar ajustes en la organización del trabajo y los horarios en mérito a las necesidades que pueda presentar el trabajador frente a su discapacidad que viene padeciendo (Ley N° 29973, 2012). Dentro de este contexto se tiene al numeral 3.2 del artículo 3 del Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, donde hace referencia a los ajustes razonables donde se le exhorta a las empresas privadas a poder desarrollar modificaciones y adaptaciones necesarias así como adecuadas a fin de poder generar condiciones particulares en relación a la carga laboral, hecho que le permita garantizar a la persona con discapacidad el goce, en igualdad de condiciones de un ambiente de trabajo óptimo con los demás trabajadores (Decreto Supremo Nro. 002-2014-MIMP, 2014). Por otro lado, los empleadores dentro del ámbito privado deben de aplicar diversas medidas pertinentes que permitan adaptar las diversas herramientas en relación a la necesidad del trabajador con discapacidad. No negamos que actualmente las personas con discapacidad hayan sido empleados por diversas empresas en el Perú, donde muchos de ellos vienen ocupando cargos de call center, limpieza, atención al cliente, almaceneros, etc, pero algo muy importante que también se advierte es que estos puestos de trabajo logran ser tercerizados, situación que sea más difícil cumplir con lo regulado por la ley así como su reglamento. Cabe destacar que dentro de la Ley Ley General de la Persona con Discapacidad a razón de las empresas privadas no llegar regular expresamente la obligación de poder desarrollar diversos ajustes en los procesos de selección, pero con la promulgación de su reglamento, de manera acertada, se ha llegado a considerar los diversos ajustes a fin de poder facilitar el acceso al puesto de trabajo para las personas con discapacidad, dando lugar a que se unifique los criterios en la postulación. Por ende, este criterio jurídico tiene su respaldo en razón de que

los empleadores tienen la obligación de poder garantizar la participación de manera transparente y efectiva de las personas con discapacidad cuando se desarrollen los procesos de selección y se logre dar el aval correspondiente a la cuota de empleo. Por otro lado, se tiene la norma técnica para el diseño que fue aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, donde refiere los parámetros para poder implementar y ejecutar los ajustes razonables para poder emplear a las personas con discapacidad en el sector privado, este marco normativo se ha dado mediante la Resolución Ministerial Nro. 127-2016-TR, siendo esta la última normativa que se tiene para poder generar la obligatoriedad de poder emplear a las personas con discapacidad por parte de las empresas privadas. En consecuencia el objetivo de este marco normativo es poder regular el procedimiento para la solicitud e implementación de los diferentes ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo bajo situaciones razonables donde se llegue a respetar aspectos relacionados a la remuneración y la carga laboral.

4.4. JURISPRUDENCIA ANALIZADA EN LA INVESTIGACIÓN.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 2510-2002-AA/TC.

Dentro de la resolución el Tribunal viene logrando señalar y ratificar que la igualdad se encuentra acreditada y garantizada por la existencia y el reconocimiento de derechos frente a los diversos acontecimientos que se susciten en sociedad; por otro lado se tiene el elemento de ser intersubjetivo para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones para todos los individuos en sociedad. En ese sentido la igualdad que existe entre las personas responde al hecho de no sufrir discriminación jurídica alguna; por ende las personas naturales o jurídicas no tiene el derecho de poder tratar de forma desigual a las personas por ningún motivo, justificación objetiva y razonable que puedan justificar un trato desigual.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 1396-2001-AA

En relación a la presente resolución se presenta la aplicación de los horarios de trabajo para una persona con discapacidad, donde no se debe desarrollar actos de discriminación, donde el horario de trabajo de doce horas debe ser aplicado únicamente a los trabajadores

de operaciones en mina, dando lugar a que se pretenda aplicar el mismo horario para las personas que presentan discapacidad y que laboran en la misma compañía lo que debe de existir es un trato diferenciado, pues se dan situaciones fácticamente distintas que justifican, objetiva y razonablemente, para la implementación de horarios diferentes, lo que no daría lugar a poder afectar la dignidad de los trabajadores de la empresa citada.

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01875 2006-PA/TC

El Tribunal Constitucional ha logrado establecer en la presente resolución un precepto en relación a la igualdad de oportunidades en estricto entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores con aptitudes planetas, donde el empleador no debe establecer ninguna política laboral donde se denote la diferencia entre ambos trabajadores caso contrario cualquier disposición será considerado como arbitrario.

4.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.

Dentro del marco normativo supranacional destaca la Organización Internacional del Trabajo, donde ha llegado a definir a la persona con discapacidad como una persona que se encuentran en grave desventaja dentro del ámbito laboral, ya que las empresas privadas por lo general vienen generando actos de discriminación logrando crear diversas barreras a fin de que puedan no puedan tener acceso a un puesto de trabajo, lo que viene dando lugar al desempleo y consecuentemente afectando a esta población la cual es considerada como vulnerable; cabe referir que frente a esta situación se tiene la Encuesta Nacional Especializada en Discapacidades donde pudo referir que en el año 2024, el 21,7% de las personas con discapacidades vienen siendo parte de la población económicamente activa, donde se puede observar que esta población tiende a ser activa dentro del ámbito laboral. Con la entrada en vigencia de la Convención sobre las Personas con Discapacidad, se ha logrado fortalecer el modelo social para las personas que padecen de alguna discapacidad la cual llega a ser concordante con el derecho internacional sobre derechos humanos. Por otro lado, se debe entender que la discapacidad es una deficiencia que presentan las personas a nivel físico, sensorial, psicosocial o mental, quienes tienen que enfrentar las barreras socialmente construidas por las empresas privadas generando deficiencias

socioeconómicas y de actitud para el fomento del empleo para las personas con discapacidad. Frente a esta situación se tiene el derecho al trabajo, regulado a nivel del artículo 27 de la Convención sobre las Personas con Discapacidad, donde se llega a imponer una serie de obligaciones a los estados a fin de poder incluir a las personas con discapacidad en una determinada área de trabajo donde se le llegue a respetar su capacidad para ejecutar ciertas labores dentro de la empresa; es así que estos resultados que se presentan guardan relación con el estudio de Cendrero (2017), quien logro desarrollar su estudio sobre la discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, estudio realizado ante la Universidad Complutense de Madrid. Dentro del estudio se ha logrado evidenciar que a nivel del marco jurídico que avala los derechos de las personas con discapacidad se viene presentando un cierto avance en relación a su efectividad, dentro de este criterio el operador jurídico viene dando el tratamiento adecuado mediante la interpretación en las diversas jurisprudencias que viene emitiendo en aras de poder soslayar las lagunas normativas que sigue persistiendo, dentro de este contexto la administración pública, quien tiene la obligación de poder hacer cumplir de forma comprensiva este precepto normativo aun no lo viene realizando perjudicando los derechos de las personas con discapacidad; por ende el estado peruano ha logrado emitir diversos marcos normativos en materia laboral donde destaca el favorecimiento de la persona con discapacidad, a fin de poder incorporarlas dentro del ámbito laboral particularmente en el sector privado todo ello con afán de que puedan mejorar su calidad de vida así como de las personas que puedan depender de él económicamente. Estas disposiciones legales emanadas obedecen al mismo tiempo en dar cumplimiento a las obligaciones internacionales, en ese sentido se logró promulgar la Ley Nro. 29973, cual es la Ley para las personas con discapacidad, donde se llega a regular en los artículos 53, 54, 55 y 56, disponiéndose la cuota inicial que deben de asignar las empresas privadas para poder emplear a personas con discapacidad; dentro de este contexto se tiene a la Ley General de las Personas con Discapacidad dado mediante la Ley Nro. 27050, donde se ha llegado a regular aspectos relacionados al amparo de la salud, trabajo, prevención y seguridad social para las personas con discapacidad, todo ello con el

objetivo de que puedan a bien lograr su desarrollo económico e integración dentro del ámbito laboral y social. Cabe destacar que a nivel del Ministerio de Trabajo se logró desarrollar diversas herramientas técnicas a fin de que las personas con discapacidad mediante lo regulado en la Directiva General Nro. 007 2015-MTPE/3/17; esta institución brinda el apoyo mediante un conjunto de servicios y actividades de inclusión laboral que están destinados para las personas con discapacidad a fin de que sea integrado en algún puesto de trabajo dentro de la empresa privada donde se le asegure la disponibilidad de oportunidades y el fomento del su éxito dentro de su vida laboral; en consecuencia estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Álvarez (2017), quien pudo desarrollar su estudio a fin de determinar cómo se viene dando la inserción laboral de personas con discapacidad en las Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani durante el periodo del 2016. El autor al concluir su estudio pudo evidenciar que las entidades públicas locales no tienen la menor intención de abrirle las puertas dentro del ámbito laboral a las personas con discapacidad es por ello que no logran brindar el apoyo debido a estas personas cuando se suscita la convocatoria a ocupar plazas laborales. Sumado a ello, estas entidades no han logrado adecuar ambientes donde las personas que presentan alguna discapacidad puedan desenvolverse con sus obligaciones que son dadas por el empleador; por lo tanto, estas personas discapacitadas aún no se sienten seguras de poder expresar sus habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral porque se viene promoviendo actos de discriminación dentro de las entidades públicas así como a nivel de las empresas privadas.

Debemos comprender que la población con discapacidad presenta un alto grado de vulnerabilidad, razón por la cual resulta indispensable que pueda llegarse a cumplir con el 100% de las cuotas de empleo que viene siendo regulado en la Ley General de la Persona con Discapacidad dado mediante el marco normativo de la Ley Nro. 29973, situación que va a permitir disminuir las brechas de discriminación así como de exclusión dentro del ámbito laboral a nivel de las empresas privadas, esto con la finalidad de que se logre garantizar su bienestar y el disfrute de sus derechos fundamentales como se estaría frente a una persona con óptimas capacidades. Cabe destacar que los derechos fundamentales son inherentes a

la persona, por ende le pertenece a cada ser humano por el solo hecho de existir, en tal razón resulta ser merecedor al respeto de su dignidad, llegando a concebir como la primera fuerza normativa; por otro lado, resulta elemental para que la persona pueda desenvolverse de forma adecuada dentro de su entorno social; pero la realidad nos muestra situaciones donde estos derechos se vienen vulnerando limitado el accionar de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. En ese sentido debemos de referir que la ley sobre las cuotas de empleo de personas con discapacidad en el Perú, constituyen en un tema que guarda una relación estrecha frente a la discapacidad y las oportunidades laborales; es así que dentro del artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad dado mediante la Ley Nro. 29973, se llegó a considerar cuotas de empleo para las personas con discapacidad las cuales tienen que ser cumplidas de forma obligatoria por partes de las empresas del sector privado de forma obligatoria caso contrario serán sancionadas de acuerdo al marco legal vigente; dentro de este contexto estos resultados encontrados guardan cierta relación con el estudio de Escobar (2016), ha logrado desarrollar su estudio a fin de analizar la discapacidad y las estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, a nivel del estudio se ha llegado a concebir la situación de las personas con discapacidad a quienes se le viene colocando dentro del contexto laboral y social con cierta desventaja en razón a los procesos de contratación para ocupar puestos de trabajo generando un ánimo discriminatorio vulnerando así su dignidad como ser humano. Por otro lado, no se viene tomando en cuenta el tipo ni mucho menos el grado de discapacidad que pueda estar impactando a nivel de los procesos de integración social frente al proceso de socialización e inserción laboral, negando de esta manera la posibilidad de fomentar la igualdad de las personas con o sin discapacidad; En consecuencia tenemos que entender que la cuota de empleo para las personas con discapacidad tiene un objetivo fundamental como mecanismo legal cuyo hecho es de poder reducir la falta de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel de todo el territorio nacional, donde se llegue a obligar a las empresas del sector privado a poder generar mayores oportunidades de trabajo para las

personas con discapacidad y ser contratados como parte de su personal en una determinada área. Pero cabe advertir que la asociación de empresas del Perú viene cuestionando este marco normativo ya que consideran que si se busca maximizar la producción son las personas con discapacidad quienes menos llegan a rendir. A groso modo conviene citar que la autoridad administrativa de trabajo cada mes de enero logra verificar cada año la cuota de empleo para las personas con discapacidad, donde se presenta una sanción para aquella empresa que vienen incumplíendola, donde se tiene que cuando el empleador no llega a cumplir con lo establecido en la norma se le debe de iniciar el respectivo proceso sancionados, dando lugar a que la empresa logre realizar su descargo respectivo; donde se pueden presentar dos situaciones legales: si la empresa no llegar a generar vacantes, la cual vendría a constituir en una opción totalmente válida ya que la empresa debe realizar la incorporación como parte de su proceso regular de contratación; o en su defecto si ha logrado generar vacantes, si se presenta este supuesto pero por algún aspecto técnico o de seguridad impida la incorporación de una persona con discapacidad, también se puede presentar el hecho de que se haya omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria frente a una persona con discapacidad, se logre garantizar un procesos de selección justo y específicos que dé lugar a que una personas con discapacidad logre participar. En consecuencia en mérito a lo que se viene regulando en la actual normativa las empresas tienen la obligación de contratar personas con discapacidad, no quiere decir que deban cumplirla de manera irregular o por que se tenga que cumplir con un proceso fantasma lo que llega a mandar la normativa; es así que estos resultados que se presenta tienen cierta relación con el estudio de Bartolomé (2019), quien pudo analizar la eficacia en el ámbito laboral de la Ley Nro. 29973 y su reglamento dentro de la entidad municipal de Villa el Salvador durante el año 2018, se ha logrado analizar la mencionada ley bajo el contexto laboral, la cual no viene teniendo al eficacia del caso y para la cual fue creada, ni mucho menos se fomentando acciones de sensibilización en la población a fin de poder emplear a personas con discapacidad, ni mucho menos se han dado capacitaciones laborales para las empresas así como entidades públicas para que puedan emplear a

personas que viene presentando alguna discapacidad; sumado a ello en el estudio se ha evidenciado que en la comuna edil no se viene dando cumplimiento a la cuota para emplear a las personas con discapacidad, afectando así los derechos laborales de las personas que presentan algún impedimento físico.

Dentro de este contexto tenemos que advertir que las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y una de las más desfavorecidas no sólo a nivel del estado peruano sino a nivel mundial, ya que muchas de estas personas vienen viviendo al margen de la sociedad, donde se les viene privando de poder ser parte de diversas experiencias de la vida, dentro de las que destaca el hecho de privarlo de poder trabajar como una persona comun y corriente, generando así actos de discriminación laboral. Por otro lado, la exclusión social de las personas con discapacidad presenta un génesis de índole multidimensional y multicausal. Dando lugar a que se promueva por la sociedad a fin de generar actos de marginación a este segmento de la colectividad, limitando el respeto a los derechos humanos, la exclusión a las personas con discapacidad da lugar a que se incremente la pobreza esto como consecuencia de la falta de trabajo. A nivel de las empresas privadas en el Perú, lo que se adolece es que no se cuenta con una política inclusiva en la empresa para la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto por presentarse el temor de tener serias deficiencias organizacionales muy a pesar que se tenga una política de inclusión la cual haya sido declarada o no ante la autoridad administrativa de trabajo. Por otro lado, las empresas privadas actualmente logran observar a la discapacidad como una barrera a nivel de la producción como empresa lo que significa que se tendrá menos utilidades y mayores gastos como consecuencia de la reducción en el que hacer del trabajador con discapacidad. El otro tema que viene teniendo relatividad es que las personas con discapacidad no presentan una calificación para el área donde se pretende emplear, lo que limitará su desarrollo en el ámbito laboral; es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Zapata (2019), ha desarrollado su estudio donde logró analizar la inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en el país de Colombia, dentro del contexto jurídico se ha presentado intentos de integrar a las personas con

discapacidad dentro de las políticas laborales de las entidades públicas así como en las empresas privadas y en efecto las políticas públicas son consecuencia de ello, ya que se viene ofreciendo formación y rehabilitación para las personas con discapacidad en aras de poder ser contratados dentro del ámbito laboral o en su defecto puedan ser reubicados dentro de la entidad pública o empresa privada a fin de cuidar su aptitud para el trabajo. Muy a pesar de ello las empresas así como las entidades públicas del estado vienen optando por retirarse o no tomarlos en cuenta dentro del radio de acción laboral, vulnerando así su dignidad de las personas con discapacidad; cabe destacar que la Constitución Política del Perú, a razón del Título I, de la persona y de la sociedad; Capítulo II, donde se regulan los derechos sociales y económicos, en mérito de los artículos 23 y 26, se viene regulando la protección contra toda práctica de acciones de discriminación en las empresas, dentro de este contexto los grupos especialmente protegidos constituyen las personas con discapacidad. Así mismo dentro del artículo 1 de la norma constitucional, hace mención que la defensa de la persona humana es el fin supremo de la sociedad así como del Estado peruano, esta protección se debe de manifestar bajo el punto de vista preventivo, integral y unitario en favor de la persona sea cual sea su condición; la protección que se le debe de brindar debe ser en función a su estructura psicosomática, su libertad proyectiva, fenoménica que promueva su proyecto de vida de cada persona. En ese sentido la cuota de empleo debe de ser comprendida como el porcentaje mínimo que tienen derecho las personas con discapacidad de poder acceder a los puestos de trabajo dentro de la planilla laboral a nivel de la empresa privada. Este sistema de cuotas implica la inserción de personal con discapacidad bajo diversos criterios adoptados en la normativa laboral donde se denotan las condiciones económicas de la empresa esto en mérito a una política pública de Estado en materia laboral. Debemos de considerar al mismo tiempo que las empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores en planilla, tomando en consideración una proporción no inferior al 3%, deben de ser personas con discapacidad, así lo establece el artículo 49 de la Ley de personas con discapacidad. Cabe mencionar que para poder exigir el beneficio de la cuota de empleo, según lo que viene siendo regulado a

nivel de la séptima disposición complementaria final de la ley, se ha llegado a establecer que solo aplica a las personas que presenten alguna discapacidad, donde sus restricciones sea como mínimo del 33%, esta información debe ser avalada mediante el certificado de discapacidad que lo debe de emitir una junta médica sea del Ministerio de Salud o de Essalud. Asimismo la Ley General de Personas con Discapacidad, a razón del artículo 50, numeral 1, hace referencia que toda persona que presenta alguna discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, donde se le pueda a bien dotar de herramientas adecuadas de trabajo y un buen entorno de trabajo, así también la empresa está en la obligación de poder desarrollar ajustes en la organización del trabajo y los horarios en mérito a las necesidades que pueda presentar el trabajador frente a su discapacidad que viene padeciendo (Ley N° 29973, 2012). Dentro de este contexto se tiene al numeral 3.2 del artículo 3 del Reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, donde hace referencia a los ajustes razonables donde se le exhorta a las empresas privadas a poder desarrollar modificaciones y adaptaciones necesarias así como adecuadas a fin de poder generar condiciones particulares en relación a la carga laboral, hecho que le permita garantizar a la persona con discapacidad el goce, en igualdad de condiciones de un ambiente de trabajo óptimo con los demás trabajadores (Decreto Supremo Nro. 002-2014-MIMP, 2014); es así que estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Morazzani (2018), quien ha logrado realizar su estudio a fin de poder analizar las normas de inclusión del personal con discapacidad y como se viene dando su acceso al trabajo a nivel del sector público y privado dentro de la ciudad de Arequipa y cual es el impacto a nivel de los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio, Se ha podido analizar lo regulado a nivel de la ley General de la Persona con Discapacidad Ley Nro. 29973, marco normativo que ha sido dado con el propósito de poder generar un mecanismo normativo a fin de poder generar ciertos beneficios para las personas con discapacidad quienes son considerados como las personas altamente vulnerables a fin de poder garantizar la cuota de empleo a nivel del sector público y las empresas privadas, así mismo el estado viene ofreciendo incentivos tributarios para poder adoptar estas medidas,

así también créditos para que puedan crear puestos de trabajo para un mejor desenvolvimiento de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se llegó a identificar que las empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores en planilla, deben de contar en proporción no inferior al 3%, con personas que presenten discapacidad operando en algún puesto de trabajo así lo establece el artículo 49 de la ley de personas con discapacidad, en consecuencia para poder exigir el beneficio de la cuota de empleo se debe tomar en cuenta lo regulado a nivel de la séptima disposición complementaria final de la ley, donde se establece que la discapacidad en cuanto a sus restricciones debe ser como mínimo del 33%, esta información debe ser avalada mediante el certificado de discapacidad que lo debe de emitir una junta médica sea del Ministerio de Salud o de Essalud.

SEGUNDA: Se pudo determinar que la persona con discapacidad se encuentran en grave desventaja dentro del ámbito laboral, ya que las empresas privadas por lo general vienen generando actos de discriminación logrando crear diversas barreras a fin de que puedan no puedan tener acceso a un puesto de trabajo, lo que viene dando lugar al desempleo y consecuentemente afectando a esta población la cual es considerada como vulnerable.

TERCERA: Se pudo identificar el poco interés y la voluntad de poder emplear a trabajadores con discapacidad por parte de las empresas privadas por diversos factores dentro de lo que destaca el factor costo beneficio ya que resulta muy costoso dar trabajo a este tipo de trabajadores por sus características propias y por ende su producción por lo general es por lo debajo de lo que es pretendido por el empleador.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Al estado peruano de poder desarrollar nuevas políticas públicas a fin de fomentar el apoyo de los derechos de las personas con discapacidad, creando un marco normativo que permita a la SUNAFIL de poder desarrollar una fiscalización mucho más severa donde las multas se logren efectivizar una vez impuestas lo que daría lugar a una inclusión de las personas con discapacidad en la fuerza laboral.

SEGUNDO: Al poder ejecutivo mediante sus instituciones públicas de poder generar y fomentar el respeto a las normas jurídicas que vienen permitiendo dar lugar a la inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo dentro de las empresas privadas, desde el momento de la convocatoria, el proceso de selección y adjudicación del personal teniendo en consideración que deben ser actos públicos y convocados mediante los medios de comunicación, así mismo brindar capacitación a la población discapacitada sobre sus derechos laborales fuera y dentro de empresa privada.

TERCERO: Al poder legislativo de poder modificar la Ley Nro. 29973 en el sentido de establecer criterios de fiscalización a fin de que la SUNAFIL logre desarrollar una labor más seria a nivel de las empresas privadas quienes niegan tener en su cuadro de trabajadores a personas con discapacidad por el costo que implica mantener a este tipo de trabajadores y por su bajo nivel de productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar (2020), La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993. Perú.
- Álvarez (2017), Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en las Instituciones Públicas del Distrito de Sicuani en el Año 2016”. Universidad Andina del Cusco. Tesis para optar el título profesional de abogado.
- Bartolome (2019), Eficacia en el ámbito laboral de la ley general de personas con discapacidad ley 29973 y su reglamento en la municipalidad distrital de Villa El Salvador AÑO 2018. Obtenido de <http://200.37.135.58/handle/123456789/2414>
- Barton (1998), Discapacidad y sociedad. Ediciones Morata.
- Becerra et al. (2012), Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención. Madrid, España: Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, vol. 23, núm. 3, septiembre-diciembre, 2012, pp.9-27.
- Bustamante (2015), Mejoramiento de los actuales procesos de selección de personas con discapacidad en el ministerio del trabajo de la ciudad de Quito. Obtenido de <http://192.188.51.77/handle/123456789/14720>
- Callacondo (2022), La ley general de personas con discapacidad N° 29973 y su influencia en el ámbito laboral de la ciudad de Puno, periodo 2021, UPSC. Puno. Perú.
- Carbonell et al. (2007), Discriminación, igualdad y diferencia política. México.
- Carrillo (2017), La discapacidad (la diversidad, un reto para la empresa. Universidad Pontificia Comillas (Icade) de Madrid.
- Carruitero (2011), Introducción a la metodología de la investigación jurídica. Constitución Política del Perú . (1993). Protección a las personas con discapacidad.
- Cencia y Damian (2015), Condiciones Sociales y Económicas de las Personas con Discapacidad que Laboran en las Instituciones Públicas y Privadas de la Provincia de Huancayo- 2015. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cendrero (2017), La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral.

- Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- Escobar (2016), Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana.
- Gallego (2012), El concepto de seguridad jurídica en el estado social. Colombia.
- Huamán (2016), Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Cajamarca – Perú.
- Izquierdo (2006), Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. Capital Humano, n° 203, pág 82, Octubre.
- Landa (2014), El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. Perú.
- Ley Nro. 29973 (2012), Ley General de las Personas con Discapacidad. Artículo 49.
- Macedo (2019), El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Perú.
- Ministerio de Trabajo y Empleo. (2015). Empleo con apoyo. Perú.
- Molina (2016), Empleo con Apoyo, hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. España.
- Montoya (2019), Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional. Perú.
- Morazzani (2018), Las normas de inclusión del personal con discapacidad y su acceso al trabajo en el sector público y privado de la Ciudad de Arequipa y su impacto en los estados financieros de las Empresas. Caso: Minera Escorpio. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6892>
- Neves (2012), Introducción al Derecho Laboral. Perú: Segunda edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2007. p. 11.
- OMAPED (2017), Datos de personas discapacitadas en la región . Junín, p. 103.
- Padilla (2010), Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Bogotá, Colombia: International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, núm. 16, enero-junio, 2010, pp. 381-414.

Resnik (2020), Superar las barreras de la discapacidad.

Rojas et al, (2019), Acceso de las Personas con Discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/890>

Salinas (2018), Discapacidad Física y su Influencia en la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad de la Asociación de Limitados Físicos – ALFIP, Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano. Tesis para optar el título profesional de licenciada.

Sánchez & Reyes (2015), Metodología y diseño en la investigación científica. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DIS E%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA.

Somavía (2014), El trabajo decente, Una lucha por la dignidad humana.

Toyama (2016), El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama (2009), Regulación laboral y mercado de trabajo. ¿La flexiseguridad es una alternativa? *Advocatus*, (021), 163-176.

Toyama (2011), Derecho individual del trabajo. *Gaceta jurídica*.

UNICEF (2014), Definición y clasificación de la discapacidad. <https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>.

Zapata (2019), Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPer ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Análisis normativo sobre el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	EJE DE ANÁLISIS 1	SUB EJES DE ANÁLISIS
<p>- ¿De qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024?</p>	<p>Analizar de qué forma se viene regulando dentro del contexto jurídico el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad dentro de la empresa privada, 2024.</p>	<p>Personas con discapacidad.</p>	<p>Derecho a acceder a un puesto de trabajo. Derecho a no ser despedido sin causa justa.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	EJE DE ANÁLISIS 2	SUB EJES DE ANÁLISIS
<p>- ¿En las empresas privadas se está cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por la normativa, 2024?</p> <p>- ¿Cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la cuota de empleo a privadas, 2024?</p>	<p>Determinar si en las empresas privadas se está cumpliendo con las cuotas de empleo para las personas con discapacidad reguladas por la normativa, 2024. Identificar cuáles son las barreras laborales que vienen impidiendo para que las personas con discapacidad puedan ser incluidas dentro de la cuota de empleo a privadas, 2024.</p>	<p>Incumplimiento de las cuotas de empleo. Cumplimiento del porcentaje establecido.</p>	<p>Igualdad de oportunidades.</p>

Anexo 02: Ficha de análisis bibliográfica.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Carrillo Título: La discapacidad (la diversidad, un reto para la empresa. Año de publicación: 2017.	Lugar de publicación: Madrid. Editorial: Universidad Pontificia Comillas (Icade) de Madrid.
<p>El término discapacidad ha logrado definir la Organización Mundial de la Salud, donde la cataloga a la limitación o ausencia que pueda impedir el buen desempeño físico de la persona, por otro lado debemos entender que la discapacidad es una restricción, que impide dejar de realizar alguna actividad motora es por ello que recomienda que las personas con discapacidad no pueden ejercer trabajos normales ya que se debe procurar asignarles labores diferenciadas en relación a los demás trabajadores.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Aguilar Título: La persona con discapacidad y el derecho al trabajo en la constitución política del Perú de 1993. Año de publicación: 2020.	Lugar de publicación: Perú. Editorial:
<p>Se considera a la persona con discapacidad a aquella que presenta una o más discapacidades dentro del contexto físico, sensorial, psíquico o intelectual de forma permanentes la cual le dificulta para poder interactuar con las demás personas por estar presente estos trastornos actitudinales, pero esta situación no puede dar lugar a que sean discriminadas bajo ninguna índole más por el contrario estas personas reciben una protección legal a fin de promover su inclusión social así como laboral y la mejora en su condición de vida.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Carbonell et al. Título: Discriminación, igualdad y diferencia política. Año de publicación: 2007	Lugar de publicación: México. Editorial:
<p>Contexto actual de la política laboral para las personas con discapacidad</p> <p>Desde un punto de vista estadístico se puede deducir que se tiene al 80% de las personas que presentan alguna discapacidad se encuentran sin trabajo, hecho que viene dando lugar a poder observar esta situación con suma preocupación, ya que existen marcos normativos nacionales y supranacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien promueve la creación de plazas de trabajo para estas personas fomentando la inclusión laboral tanto en las entidades públicas así como en las empresas privadas, lo que viene dando lugar a que no se venga respetando lo que se tiene en la norma.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Izquierdo Título: Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. Año de publicación: 2006.	Lugar de publicación: Huánuco. Editorial: Capital Humano.
<p>Las personas con discapacidad actualmente según mandato normativo tienen derecho de poder acceder a un puesto laboral sea a nivel de una entidad pública del estado o a razón de una empresa privada, sumado a ello es la misma ley quien manda a que estas instituciones tiene la obligación de adecuar ambientes de trabajo para el buen desarrollo del trabajador discapacitado. En consecuencia, lo que viene siendo regulado a nivel de la normativa para las personas con discapacidad contempla diversas obligaciones para el estado desde fomentar la inclusión de las personas con discapacidades en el ámbito laboral hasta el hecho de garantizar un trato justo a nivel de las actividades que pueda realizar estas personas discapacitadas.</p>	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Ministerio de Trabajo y Empleo. Título: Empleo con apoyo. Año de publicación: 2015.	Lugar de publicación: Perú. Editorial: Ministerio de Trabajo y Empleo.
<p>En mérito a lo que se tiene regulado a nivel del marco jurídico institucionaliza el derecho al trabajo es un derecho y un deber, así lo viene regulando el artículo 22, este precepto normativo sirve de base al derecho laboral, donde se da a conocer que es más que una obligación normativa y por ende es un derecho que llena de orgullo al ser humano por que lo llega a dignificar. En ese sentido toda persona tiene derecho a un trabajo pero pese a ello encontrar un puesto de trabajo formal hoy en día es muy complicado, llevando a concebir que estos derechos no están al alcance de todos las personas esto como consecuencia de la falta de trabajo y más aún para las personas que vienen presentando alguna discapacidad.</p>	



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

Autor: Macedo Título: El derecho al trabajo y la aplicación de las políticas de inclusión social para las personas con habilidades diferentes en la Municipalidad Distrital de Shanao, 2017. Año de publicación: 2019	Lugar de publicación: Perú. Editorial:
La trascendencia del trabajo de la persona radica en tres aspectos materiales <ul style="list-style-type: none">- En primer lugar se presenta la naturaleza del comportamiento humano donde el trabajo le permite su desarrollo y su convivencia dentro del contexto social.- En segundo lugar se presenta al trabajo como una necesidad que tienen las personas para poder subsistir.- En tercer lugar, se tiene que el trabajador es el principal eje de aporte de esfuerzo para la realización de un determinado trabajo en beneficio de su empleador a cambio de recibir una remuneración que le permita procurar su subsistencia.	



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANALISIS BIBLIOGRAFICO

<p>Autor: Rojas et al.</p> <p>Título: Acceso de las Personas con Discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas.</p> <p>Año de publicación: 2019.</p>	<p>Lugar de publicación: Perú.</p> <p>Editorial: UPAGU.</p>
<p>Tipos de discapacidad</p> <p>Se presentan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por padecer de problemas genéticos, donde las células sexuales presentan problemas a nivel de los cromosomas generando malformación en el nuevo ser humano. - La discapacidad por problemas congénitos, dentro de ello destaca el surgimiento dentro del embarazo, sea por accidente o enfermedad, o también que la madre haya consumido droga o en su defecto bastante alcohol lo que afecta al feto a nivel de su sistema nervioso central. - La discapacidad por daños orgánicos lo que causa daño a los ojos y oídos de la persona. - La discapacidad por complicaciones durante el parto o en su defecto se produjo una negligencia médica. - La discapacidad de las personas por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral de la persona o se vea afectado el cerebro o alguna de las extremidades de forma severa. 	

Anexo 03: Ficha de análisis de norma.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973, 2012

A razón del marco jurídico regulado mediante la Ley Nro. 29973, a razón de su artículo 49 y demás artículos de la presente ley se pudo adoptar medidas a fin de poder obligar a las autoridades públicas a poder emplear a personas con discapacidades dentro del cinco por ciento de su plantilla total, pero pese a ello de acuerdo a lo que se tiene en el presente marco jurídico las empresas privadas mediante sus empleadores vienen empleando personas con discapacidad en menor del tres por ciento de su planilla hecho que resulta preocupante de cómo viene cayendo en letra muerta el marco jurídico vigente.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Constitución Política de 1993

Dentro del marco jurídico constitucional se tiene establecido que uno de los derechos fundamentales que tiene la persona es poder acceder a un puesto de trabajo por tanto este derecho se le es reconocido como un derecho fundamental, y está regulado a nivel del Capítulo I y también se le es reconocido como derecho social y económico regulado a nivel del Capítulo II de la Constitución Política de 1993. Por cuanto este reconocimiento se viene derivado del hecho de que la persona en condición de trabajador tiene todo el derecho de poder defender su dignidad humana y garantizar su satisfacción plena de sus necesidades elementales.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley 29973

Cuota de empleo para personas con discapacidad en Perú según Ley 29973

La cuota de empleo en empresas públicas: Estas están en la obligación de poder contratar personas con discapacidad a un número no menor del 5% del total de su personal activo.

La cuota de empleo en las empresas privadas: La situación cambia en este aspecto ya que la norma invoca a la empresa si tiene más de 50 trabajadores estas tiene la obligación de contratar a las personas con discapacidad en proporción no menor al 3% del total de sus trabajadores en planilla



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

FICHA DE ANÁLISIS NORMATIVA

Ley Nro. 29973

Dentro de las atribuciones que tiene la SUNAFIL, en razón a la Ley Nro. 29973, las multas por incumplimiento de la cuota empleo de personas con discapacidad a nivel del estado peruano van desde doce a quince UITs. En consecuencia esta multa conlleva a que puedan estar actuando las empresas privadas acorde a derecho cumplimiento en implementar cuota de empleo para las personas con discapacidad y tomarlo como una obligación

Anexo 04: Ficha de análisis de jurisprudencia.



**UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 2510-2002-AA/TC.

Dentro de la resolución el Tribunal viene logrando señalar y ratificar que la igualdad se encuentra acreditada y garantizada por la existencia y el reconocimiento de derechos frente a los diversos acontecimientos que se susciten en sociedad; por otro lado se tiene el elemento de ser intersubjetivo para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones para todos los individuos en sociedad. En ese sentido la igualdad que existe entre las personas responde al hecho de no sufrir discriminación jurídica alguna; por ende las personas naturales o jurídicas no tiene el derecho de poder tratar de forma desigual a las personas por ningún motivo, justificación objetiva y razonable que puedan justificar un trato desigual.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 1396-2001-AA

En relacion a la presente resolucion se presenta la aplicacion de los horarios de trabajo para una persona con discapacidad, donde no se debe de desarrollar actos de discriminación, donde el horario de trabajo de doce horas debe ser aplicado únicamente a los trabajadores de operaciones en mina, dando lugar a que se pretenda aplicar el mismo horario para las personas que presentan discapacidad y que laboran en la misma compañía lo que debe de existir es un trato diferenciado, pues se dan situaciones fácticamente distintas que justifican, objetiva y razonablemente, para la implementacion de horarios diferentes, lo que no daria lugar a poder afectar la dignidad de los trabajadores de la empresa citada.



UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN CARLOS"
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**FICHA DE ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL TEMA DE
INVESTIGACION**

- Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 01875 2006-PA/TC

El Tribunal Constitucional ha logrado establecer en la presente resolución un precepto en relación a la igualdad de oportunidades en estricto entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores con aptitudes planetas, donde el empleador no debe establecer ninguna política laboral donde se denote la diferencia entre ambos trabajadores caso contrario cualquier disposición será considerado como arbitrario.