



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Las cuotas laborales de personas con discapacidad y la libertad de  
contratación de las Empresas Privadas en Trujillo. 2016

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogada**

**AUTORA:**

Tisnado Solis, María Teresa (ORCID: 0000-0001-8402-2191)

**ASESOR:**

Dr. Moreno Rubiños, Oscar

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Derecho Constitucional

**TRUJILLO - PERÚ**

**2018**

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser mi guía y mi luz en los momentos más difíciles cuando creía que no iba a lograr mi meta

A toda mi familia en general por ser mi soporte emocional para lograr mi meta académica

A mis docentes, por brindarme su incondicional ayuda académica.

## **Agradecimiento**

A mis padres, hermanos y demás familiares que siempre me han apoyado desinteresadamente, pues sin su ayuda no habría podido culminar el presente trabajo de investigación.

A mi asesor, el Dr. Oscar Moreno Rubiños, por haberme apoyado con su valioso tiempo en el asesoramiento de la presente investigación y haberlo podido culminar.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iv
<b>Índice de tablas</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	vi
<b>Abstract</b> .....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	5
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	17
3.3. Escenario de estudio .....	18
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.6. Procedimiento .....	18
3.7. Rigor científico.....	19
3.8. Método de análisis de datos .....	19
3.9. Aspectos éticos.....	19
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	20
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	21
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	23
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	25
<b>REFERENCIAS</b> .....	26
<b>ANEXOS</b> .....	29

## Índice de tablas

Tabla 01: .....	20
-----------------	----

## Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar si Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973 vulnera la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo. 2016

El desarrollo de la investigación su connotación es de naturaleza cualitativa, en la medida que se trata sobre las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973 vulnera la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo.

Por parte de los expertos obtenemos el resultado de que las rondas campesinas poseen una forma de ejercicio violento del derecho, debido a la forma con que realizan los castigos a modo de impartir justicia, por testimonio de algunos ronderos.

Se logró determinar cuáles son las situaciones en las que las Rondas Campesinas violan derechos humanos de sus habitantes infractores en la Provincia de Pataz-La libertad, mediante la aplicación de instrumento de guía de entrevista y la profundización de conceptos en el marco teórico, en la cual se supo que efectivamente las rondas campesinas actúan bajo la lesión de bienes jurídicos en su afán de impartir justicia

**Palabras claves:** Rondas campesinas, marco constitucional, derechos humanos

## **Abstract**

The main objective of this research work is to determine whether the period for challenging the recognition of paternity established in Article 401 of the Civil Code, which states that the period would be limited for the child to request the challenge of the recognition of paternity, thus violating the child's right to biological identity, a right that is considered by national and international norms as a fundamental right, inherent to the human being, as mentioned by specialized national teachers, where the right to identity covers a wide range of rights established in the Constitution and also in other devices of lesser hierarchy, of which the aforementioned Civil Code is but one more. In all these cases, filiation has an autonomous effect and systematically acts as an additional handle on the person. That is to say, it is necessary to determine first what best result gives the child in merit of the right of biological identity and not what most affects his fundamental right. That is why this thesis, according to the opinions of different jurists familiar with the subject, supports the value of the right of identity of the child in the aforementioned article.

**Keywords:** Right of Biological Identity, Challenge of Acknowledgment of Paternity, Diffuse Control

## I. INTRODUCCIÓN

Hablar de discriminación es una problemática actual y muy dura que afecta a toda una sociedad pues provoca una situación de resquebrajamiento por parte de ciertas instituciones o sectores hacia aquellos que son considerados “diferentes” y muchas veces menospreciados.

En nuestra sociedad peruana siempre existe acciones de discriminación y es casi muy frecuente, se manifiesta en casi todas las formas de interacción social. Es preocupante que el Estado no haya aplicado una política sostenible y eficaz para poder revertir es situación alarmante. Si bien es cierto se ejecutan políticas públicas que están destinadas a eliminar brechas de desigualdad, pero han resultado insuficientes, y otras se resisten a erradicarlas como es la discapacidad.

Así mismo depende del concepto que adoptemos sobre discapacidad, no se deberá dejar aparte como influye los aspectos idiosincráticos que cada país lo adopta en su cultura, muchas veces lo estigmatiza ubicándolos como enfermedades o es las consecuencias de castigo de la naturaleza o peor aún como una maldición por parte de satanás, pero también viene acompañada de un conjunto de actitudes y prácticas totalmente discriminatorias que se añaden a la convivencia social, vulnerando de esta derechos humanos y también fundamentales. A las diferentes formas de problemas con las que se enfrenta las personas con discapacidad, haciéndolos sentir como que no tendrían un valor cualitativo o algo así como que no sirven para nada.

Para Hernández (2016) manifiesta que la discapacidad al ser observada como una expresión de limitación individual en Aspectos como lo cognitivo, funcional o emocional producido en una realidad problemática social, no sólo ahondará la brecha entre las competencias de las personas (expresadas por su salud) y las demandas que el medio social requiere (laboral, social, físico). Ósea existe una vinculación directa entre el funcionamiento social que, con lo orgánico, asociándose la deficiencia y lo patológico, provocando la dependencia.

Es así que, Bayesky (2016) expresa que cuando se hable de derechos, estos deben ser analizados e interpretados bajo el principio de la dignidad ( respeto a la autonomía individual, respeto a las facultades de los niños(as) con habilidades diferentes como los que tienen discapacidad física, respeto irrestricto a la dignidad que es inherente a toda persona desde su nacimiento; Igualdad y no ser discriminado (Igualdad de género, de oportunidades, inclusión y accesibilidad en todo el ámbito de las relaciones sociales.

Huamaní (2015) nos manifiesta en relación al ordenamiento jurídico en el Perú, se tiene acceso universal iniciando desde la C.P.P (Constitución Política del Perú) en sus artículos 7, artículo 23 de la Ley 27050, Ley General de las personas con discapacidad y su modificatoria ley 28164.

En base a obligaciones que el estado interpone, en donde se ubica la libertad de hacer contrataciones si a una de las partes se le impone actuar o acatar contra el mencionado derecho, entendido que si se habla de libertad de hacer contratos es las partes pactantes lo puedan hacer según las normas que estén vigentes al momento de hacer el contrato y es más que las cláusulas bajo ninguna modalidad puedan ser cambiadas, siendo la base jurídica el art. 62 de la C.P.P. Manifiesta que el derecho a ser contratado nunca es limitado, pues los límites son implícitos e explícitos, siendo lo segundo el aspecto lícito de todo contrato y las normas de ordenamiento público interno, a diferencia de los implícitos que vienen hacer restricciones cuando se contrata en relación a lo que pueda abarcar con otros derechos fundamentales

Entendiendo dicho contexto, y en relación a Soto (2015) expresa que la discriminación de las personas con discapacidad, la obligación expresa del Estado a las Empresas para tener entre sus trabajadores a personas con discapacidad, se puede describir la finalidad de la presente investigación, describiendo los principios de autonomía de la voluntad y el derecho de la libertad a contratar se demostrará si las llamadas cuotas laborales vulneran el derecho antes mencionado, teniendo como una de las bases explicativas el derecho comparado de Colombia.

Ante la problemática descrita se planteó la siguiente pregunta ¿Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973

vulnera la libertad de contratación de las Empresas Privadas en Trujillo 2016?

Así mismo, se justificó en el área metodológica ya que se debe tener en cuenta la relevancia en la cual se analizaran los impactos generados en nuestra realidad social, evidenciando que las personas con discapacidad son discriminadas en todas las formas posibles por algunos sectores de la sociedad por otro lado tenemos a los empresarios que para mejorar sus ingresos necesitan de personal calificado y competente para realizar más tareas en menos tiempo, frente a ello la normatividad existente ha creado la llamas cuotas laborales que obligan a las empresas a contratar un porcentaje determinado de personas con discapacidad entre sus trabajadores, vulnerando de esta manera si libertad que tienen para poder contratar, entonces una vez descrita la relevancia nos encontramos que la utilidad de la investigación estará descrita con los beneficiarios directos son los empresarios y la indirectos la sociedad en general, con lo antes mencionado podemos finalmente podemos determinar la viabilidad luego de haber apreciado que las restricciones legales y sociales son las que comandan esta vulneración del derecho a contratar y el principio de la autonomía de la voluntad, por lo tanto, podemos inferir que el trabajo es viable a mediano plazo a fin de poder encontrar un equilibrio entre cada una de las partes y en caso contrario encontrar una ponderación y evaluar qué derecho debe protegerse.

A la vez, se planteó el objetivo general, Determinar si Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973 vulnera la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo. 2016. Por otro lado se tienen como objetivos específicos, analizar las bases legales del ordenamiento jurídico peruano respecto a las cuotas laborales y el derecho a la libre contratación, analizar doctrinariamente las cuotas laborales y el derecho a la libre determinación, finalmente el analizar los aportes del derecho comparado entre Perú y Colombia.

Por último, se planeó la hipótesis: Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973, sí vulnera la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo en el año 2016, debido a

que no se respeta la obligatoriedad del Estado se pone en manifiesto en sus decisiones normativas.

## II. MARCO TEÓRICO

Cuando se desarrolla un trabajo de investigación es importante conocer y analizar trabajos previos por parte de la que realiza la investigación con la finalidad de poder ampliar y tener un conocimiento totalizador de lo que quiere alcanzar de manera investigativa.

A nivel mundial, Uceda (2015). En su tesis titulado: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Universidad Complutense de Madrid – España. Concluye que los modelos sociales tienen una influencia decisiva en la regulación e interpretación del derecho. Por tanto, el término discapacidad está relacionado con modelos sociales. En el ámbito laboral, determinadas barreras, como las condiciones físicas, económicas y sociales, impiden que las personas con discapacidad puedan trabajar en diversos sectores, tanto regulares como independientes. Este estudio muestra cómo se olvida el pragmatismo, subrayando y apoyando la idea social de que las personas con diferentes funciones están reunidas en todo el estado y que todos buscan la misma oportunidad.

Vera (2014) en sus estudios sobre: Calidad del empleo de las personas en situación de discapacidad en Chile. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Llegó a inferir las siguientes conclusiones: La extensión de personas que trabajan de manera independiente y por propia cuenta en situación de discapacidad es altamente mayor a las personas que asumen un trabajo por cuenta ajena, es decir podemos ser concluyentes que existen personas con discapacidad que son mínimamente contratados en organizaciones privadas.

A esto, se pudo determinar que demasiadas personas con habilidades especiales (discapacidad) no hallan trabajo de calidad ya que esto está condicionado a su bajo nivel académico y educativo, lo cual hace que obtengan trabajos no bien remunerados o hasta informales porque les es muy duro y casi imposible encontrar trabajo acorde a los perfiles que se requiere. Existe mucha falta de oportunidades en el mercado laboral en personas con discapacidad por los prejuicios y modelos que se tejen alrededor de ellos.

A nivel Nacional, Osorio (2016), En su tesis titulada: El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima - Perú. En el que se llegaron a las siguientes deducciones: Tener el derecho al trabajo en una persona con discapacidad en lo que se relaciona al mantenimiento o acceso, limita su accionar por consiguiente merece el respeto a su derecho, a pesar de que el que lo contrata es el que dirige la relación laboral.

Así mismo Osorio (2014) manifiesta que tener derecho al trabajo en un individuo(a) con discapacidad debería primar el respeto a la libertad de empresa por consecuencia, este derecho sería el limitante al poder que tiene de dirigir de manera absoluta por parte del empleador, situación que debería ser asumido por el ente judicial, arbitral o administrativo, acorde al ordenamiento jurídico.

Por otro lado, Cortez (2015). Quien realizó la investigación: Análisis de las principales medidas implementadas por el estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú. Llegó a las siguientes conclusiones: El servicio realizado por el Ministerio del trabajo y promoción del empleo, no cumple con la oferta y demanda de personas con diversidad funcional. Siendo estrecha la cifra de personas que lograron ingresar a un puesto de trabajo en el mercado.

Del Águila (2014). Realizo la investigación: “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo – 2015. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Manifiesta que lo que solicita las organizaciones o corporaciones privadas entregan al ministerio de trabajo, manifiestan indicios de actos discriminatorios para que un individuo con discapacidad no pueda a un empleo que esté vigente. Podemos decir que el encargado de contratar aún observando que el informe viene elaborado con mala intención, de todas maneras, recibe el documento emitido por la empresa, ya que la norma no expresa que pueda detener el requerimiento discriminatorio

Jiménez (2014), en su revista soluciones laborales de gaceta jurídica titulada: Principales Controversias Sobre la Fiscalización Laboral de la Cuota de Empleo Para Personas con Discapacidad en el Sector Privado. Acotó el siguiente punto a considerar: Desde la perspectiva constitucional se cuestiona que la norma regula la aplicación de una cuota de empleo para personas con diversidad funcional en el sector privado, en calidad de una acción afirmativa en materia laboral, sea constitucional, debido a que la acepción libertad de empresa comprende otras libertades como la de contratación.

Tenemos, además, las teorías que se relacionan con la presente investigación: Para Hernández (2015) hablar de discapacidad es verlo como una expresión de un limitante de carácter individual en el orden cognitivo, funcional y emocional delimitado por un realidad problemática o espacio concreto, no solo profundiza la distancia entre las competencias de las personas (relacionados con la salud) y las demandas del entorno (laboral, físico y social). Ósea se relaciona más con lo funcional que con la orgánica (deficiencia y patología) concluyendo que las personas que poseen discapacidad de vuelvan dependientes al realizar actividades.

En este sentido, a las Naciones Unidas (2016) le preocupa que los países que inician con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad continúen enfrentando obstáculos para su participación, independientemente de los medios y actividades. Que otros en su vida social y derechos humanos sigan siendo violados en todas partes del mundo. El propósito garantizar, proteger y promover es promover el disfrute total y equitativo de todos los derechos humanos por parte de las personas con discapacidad. Por tanto, cubre muchas áreas fundamentales la movilidad personal, accesibilidad a la salud, la educación, el empleo, rehabilitación, la participación política, la igualdad y la no discriminación. La Convención representa un cambio en el concepto de personas con discapacidad, pasando de preocupaciones desde una perspectiva de protección social a cuestiones de derechos humanos que permiten que las barreras y prejuicios sociales constituyan una discapacidad.

Además, Bayefsky (2015) manifiesta que los derechos humanos podrían juntarse de una manera proyectiva como: respetando la dignidad humana como algo intrínseco a cada ser humano, autonomía e independencia de las personas, igualdad en oportunidades entre hombres y mujeres, cero discriminaciones, aceptar la diversidad humana, respeto a los niños y niñas con discapacidad, apoyando su desarrollo integral.

Así mismo, el intelectual Merino (2016) describe que hablar de discriminación en el ámbito laboral o trabajo, se evidencia muchas veces en el desarrollo mismo de la competencia laboral llegando a despidos intempestivos. Haciendo referencia al TC (de ahora en adelante Tribunal constitucional) detalla que discriminación en lo que a lo laboral se refiere son: A través de una actitud directa, cuando la decisión del empleador se basa en una razón jurídica y constitucional; La actitud indirecta, el comportamiento del empleador tiende a hacer algo antojadizo y cubierta de una apariencia apegada al marco constitucional, pero que al final tienen un aire de discriminación a los trabajadores.

Sin embargo para Soliz( 2015), teniendo en cuenta la falta de posibilidades para poder tener acceso a la educación y posibles capacitaciones es que aumenta las diferencias entre los grupos vulnerables por no adecuarse a un perfil requerido para un trabajo. Debemos considerar la información estadística que él se evidencia un bajo el grado académico de las personas vulnerables, haciendo hincapié que alguno de ellos no llega ni a estudiar una educación primaria, ni siquiera terminarla. Es por lo que la educación debe ser una necesidad de implementarla por parte del estado. Antes de pensar en cuotas laborales se debe brindar un servicio exclusivo e indispensable a favor de estas personas si lo vemos por el lado de superación deberán contar con herramientas que incentiven hacer útiles y poder obtener realizaciones personales. Asimismo, se deben desarrollar políticas públicas para la creación de nuevos programas que se dirija a promover su mejoramiento educativo haciendo nuevos proyectos de construcción de nuevos colegios especiales, incluyendo metodologías activas para que permita el desarrollo de sus habilidades cognitivas.

También es importante para este grupo vulnerable poder acceder a servicio de salud, Es muy cierto que muchas de esas personas cuentan con seguro, pero éstas no abarcan terapias de rehabilitación lo que es de vital importancia para poder contrarrestar la discapacidad que los aqueja. Sería de Vital importancia que el SIS (Seguro integral de salud) de acceso a personas con discapacidad severa al seguro Universal de salud y que sea subsidiado el 100% de la atención.

Hidalgo (2014) expresa que también es cierto que el estado está haciendo esfuerzos muy grandes por hacer la participación de las personas con discapacidad con igualdad de condiciones y oportunidades, Asimismo podemos manifestar que las personas con discapacidad enfrentan muy a menudo pobreza y desempleo relegados muchas veces a trabajos de muy bajo nivel y escaso ingresos. Por consiguiente, se debe dar a estas personas un trabajo decente que tenga un sentido social y económico, excluir Laboralmente a personas con discapacidad principalmente obedece a su bajo rendimiento académico así más y maneras de segregación, manifestar también que desempleo varía acorde a la discapacidad que tenga la persona, como por ejemplo la enfermedad mental.

Para Pérez (2015) La convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad manifiesta que todas las personas con discapacidad tienen de manera inherente la protección de sus libertades fundamentales y más que nada de los Derechos Humanos, si se habla de igualdad de estas personas se puede interpretar de dos maneras: Cómo derecho fundamental de exigencia universal Y como principio rector de un estado derecho en un país democrático, Hablar de igualdad como principio significa que debe perseguir una sociedad así como exigir la creación de normas y leyes que tengan como fondo el respeto a la igualdad ( Prohibir la discriminación e Incentivar la paridad de trato .

Zapata (2015) Nos dice que la igualdad fue dada como garantía de de respeto irrestricto A todos los ciudadanos frente a una accionar de manera discrecional del estado. Con el tiempo al ir desarrollándose el estado social de derecho hablar de igualdad eliminando poderes de subordinación en las relaciones de trabajo, Surgió así la conceptualización de igualdad de trato en la actualidad hablar de igualdad de oportunidades es que busca cambiar

situaciones de desigualdad es sustanciales o materiales de grupos ciertamente vulnerables. Araujo (2015). Nos dice que el estado está en ponderando acciones para reivindicar la igualdad de colectivos en situaciones de vulnerabilidad, Entendiéndose que el rol del estado es realizar acciones positivas y se debe dar a través de políticas públicas en el empleo, por ejemplo.

Rázuri (2014) Expresa que hablar de igualdad de oportunidades viene hacer el procedimiento por el cual diversas formas de la sociedad los servicios la información el entorno físico se debe poner a disposición de todos en especial de las personas con discapacidad. Así mismo hablar del principio de igualdad de derechos es en las necesidades que tiene cada persona de igual importancia para todos y que debe ser usado para cerciorarse todas las personas sea la condición que sea tenga la misma oportunidad de participación Asimismo las personas con discapacidad Son miembros activos de una sociedad y tienen todo el derecho de permanecer en su comunidad localidad, Deberían recibir el apoyo en el marco de un desarrollo sustentable y sostenible de un país Cómo es en el aspecto de los servicios sociales salud empleo, Es necesario que las políticas públicas nacionales deben estar articuladas a las necesidades regionales y locales.

Cruz (2015) Describe a las perspectivas de las políticas públicas en materia de discapacidad con un saber importante llamado institucionalista que no es más que un enfoque cargado de tradición y antiquísimo , estudia fenómenos sociopolíticos a partir de analizar documentos o textos constitucionales, manifiesta que las normas jurídicas y constitucionales no son solo el espejo de una concepción ideológico política sino que además tiene como meta ajustar y encuadrar aspectos fenomenológicos políticos, caracteriza a esta corriente insistir en hacer reformas constitucionales llegando a relacionarlo a un método formal y legal a su vez. Siempre aplicado a estudiar las instituciones políticas, centra su atención a la historia y el rol preponderante de las instituciones del estado, podemos culminar diciendo que este enfoque se preocupa por analizar y conocer cómo está organizado y cuáles son las funciones de las instituciones políticas gubernamentales y no gubernamentales pero siempre recalando qué es el estado y cuáles son sus

elementos, se encarga de estudiar las acciones de los poderes del estado, formas de gobierno, interacción social y la regulación de las buenas prácticas estatales.

La investigadora Hasegawa (2015), Expresa que existen dos formas de propiciar el trabajo para las personas con discapacidad: la primera es incentivar una normatividad que no discriminen y la segunda una legislación una que establezca cuotas para este tipo de personas. En lo que refiere a cuotas laborales las experiencias internacionales describen situaciones positivas cómo elevar éstas a una situación de obligatoriedad y pagar los impuestos o multas si no son cumplidas; Asimismo salen a relevancia aspectos negativos como cómo la existencia de países que no han cumplido con las cuotas a través de legislación , corporaciones o empresas que muchas veces prefieren pagar multas o impuestos que contratar, repercutiendo esto en una imagen negativa en las personas con discapacidad aun haciendo obligatorias su contratación.

Además, para OIT (2016) (De ahora en adelante Organización internacional del trabajo) hablar de discriminación en lo que se refiere a la ocupación y el empleo significa diferenciar en el trato por aspectos o criterios de sexualidad, descendencia social y cultural, ideas políticas y religiosas sin considerar siquiera el mérito o los puntajes que una persona con discapacidad ha obtenido durante su vida académica para la aspiración laboral a la que se podría presentar. Así mismo, para la OIT, las acciones discriminatorias en el trabajo o empleo está minimizando las libertades de las personas para poder de manera satisfactoria el empleo al que aspiran, mermando las múltiples oportunidades que tienen las personas (hombres o mujeres) para demostrar sus habilidades, destrezas y capacidades así de están en mejora continua como es buscar su potencialización para que puedan ser personas aun teniendo discapacidad puedan tener una excelente remuneración.

Para Neves (2016) refiere que La Ley N° 26772, modificada por la Ley N° 27270, Ley contra actos de discriminación, expresa que los ofrecimientos de trabajo no pueden expresar contenidos o requisitos que impliquen actos de discriminación, alteración o anulación en lo que se refiere a la igualdad de

trato o de oportunidades, como lo describe el artículo 1°. Según refiere la norma, los actos discriminatorios se podrían acontecer en la selección y reclutamiento de personal o en el acceso a una formación profesional técnico, por estar sustentados en motivos de religión, sexo, raza, condición social o económica, edad o estado civil o así como de cualquier índole.

Zegarra (2014) expresa que la ley N° 26772 y modificada a posterior por la ley N° 27270 en lo que se refiere a la acción de discriminación en las propuestas de empleabilidad empieza manifestando que todas las personas están en la misma capacidad de poder competir, sea cual sea la condición y si lo obtiene una persona con discapacidad deberá desarrollar tal y cual lo dice la competencia y el perfil profesional, no deberá interesar la raza, el color, condición sexual, aspecto físico o pensamiento religioso.

Para Huamaní (2016) nos dice que cabe indicar que hasta antes de la vigencia del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y publicado en el diario oficial el 29 de octubre del 2006, los artículos 6° y 7° del Decreto Supremo N° 002-98-TR establece el proceso administrativo para la acción investigativa y castigo de los ofrecimientos de empleo o trabajo que contengan condiciones posibles de discriminación, alteración o anulación de la igualdad de trato o de oportunidades, siendo la institución que se encargará de hacer las investigaciones respectivas con la finalidad de ejecutar la acción sancionadora esto recae sobre la dirección de empleo y formación profesional del ministerio de trabajo

Cortés y Toyama (2016) nos dice que, a pesar de los aspectos positivos de la norma, la ejecución legislativa no establece estrategias suficientes para que se pueda hacer viable este derecho de manera totalizadora debido a que la normatividad laboral en el Perú se limita a prohibir los actos discriminatorios en el trabajo, pero no los establece como y cuando.

Maldonado (2014) dice que la discapacidad lleva al derecho de no ser excluido en nuestra nación. Sin embargo, en los últimos años se ha visto con mucha preocupación por parte de los gobernantes y de la sociedad en su conjunto respecto a la situación de privación y exclusión que muchas veces padecen

las personas con discapacidad. El ascendente interés se basa en las personas con discapacidad sufren acciones de exclusión como por ejemplo al bienestar haciendo hincapié que este grupo es uno bien significativo

Fernández (2015) descubrió que las condiciones de aspectos laborales en las personas con discapacidad son individualmente graves, si comparamos con otros grupos en vulnerabilidad, por ejemplo, un 74% se ubicaba en situación inactivo, con porcentaje de desempleo que oscilaba entre los 71% para las personas con discapacidad que ponen en desventaja en especial a las mujeres con discapacidad.

López (2014) describe que existe información libresca de carácter especializada en donde considera dos condiciones específicas para poder determinar si existe discapacidad a través de encuestar a las familias por hogares. La autoevaluación del entrevistado es la primera en donde se pregunta respecto a su discapacidad y como se ve afectado en el desempeño laboral en relación al trabajo en el que se encuentra, la segunda sería conocer las habilidades y las competencias que tiene una persona con discapacidad para trabajar, por todo resalta el analizar la ofertada del mercado laboral en el que pretende desarrollar.

Para Bregaglio (2015) expresar de los derechos humanos y de discapacidad en el Perú, es hablar de personas en estado de vulnerabilidad, que a la vez presentan alguna forma de discapacidad. La iniciación y promulgación de la convención sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad de ONU, que fue ratificada en el 2014, llegando a una conclusión extensa y determinante de la inexistencia de una conceptualización exacta de “discapacidad” juzgando que es una definición que cambiante acorde a un espacio y tiempo. Sin embargo, se concluyó que la discapacidad resulta de interactuar entre personas con cierta deficiencia, barreras ambientales y de comportamiento.

Además, Aguilera (2015) explica que el encuentro entre los que es el derecho a la no discriminación y la libertad de contratar es de ida y vuelta. Los dos derechos no solo expresan aspectos a veces contradictorios, si también aparición de diferentes normas jurídicas, la libertad de contratar es la

expresión de una normatividad vigente reducible al final a un aspecto principista

Así mismo Villacorta (2015) Manifiesta que si hablamos del individuo en sociedad y su relación con la libertad está sería una idea principal de dar a las personas un tipo privada de autonomía, relacionándose con la voluntad práctica y real, además de la implicancia psíquica que se ubica desde el momento de la racionalidad del individuo, que se va desarrollando y evoluciona a la par de la experiencia subjetiva de las personas. Garantizar las decisiones autónomas personalísimas del ser humano o individuo que permite conservar la libertad.

Núñez (2015) manifiesta que la libertad para contratar debe ser de manera libre y autónoma, sufre un cambio que tendría que ver con el doble sentido de lo que se contrata. El contrato debería de asegurar que ambas partes contractuales tengan y se garantice la autodeterminación.

Para Otserling (2014) describe que la Materialización de la consolidación de contratación es la situación de asegurar la conocida materialización del libre albedrío de contratación, que ha cuestionado la aceptación de que había que obedecer toda desvelo expresada por las partes en la resolución como un acto de sinceridad. En fortuna de desequilibrio entre las partes contratantes, los resultados del cambio del compromiso contractual o del proceso de mercado no pueden ser asumidos por el estatuto legal como incuestionables.

Espejo (2015) refiere que La libertad de empresa es un derecho constitucional y parte importante en la civilización occidental actual o contemporánea, es inspiradora de todo lo que refiere al derecho de patrimonio denominada también libertad de empresa. Además, Podemos decir qué es una versión actualizada de la libertad de comercio o industria, teniendo un hecho histórico en dónde se inicia este derecho cómo es la Revolución Francesa de 1789, literalmente libertar empresa aparece en nuestra Constitución de 1993 Aunque anteriores constituciones también lo referenciaban, pero con limitaciones. En La Constitución de 1993 el estado ya no cumpliría la función de promotor del desarrollo sino que convierte la empresa privada como principal motor impulsor de la actividad económica, el artículo 59 de la CPP lo

reconoce al derecho de libertad de empresa, esto significaba que hay libertad de decisión para formar empresas, para establecer metas y objetivos propios, para actuar en el mercado y planificar sus actividades económicas (a esto se llama libertad de dirección de empresa) siempre en relación a lo que el mercado necesita o condición por lo cual los poderes del Estado dígase el presidente o congreso deben respetar con la finalidad de poder dar una seguridad jurídica a las personas que quieran invertir en el Perú, la libertad de empresa tiene un carácter de derecho fundamental ratificado por el tribunal constitucional peruano.

### **III. METODOLOGÍA**

A partir del capítulo presente, y siguiendo la ruta de trabajo propia de la investigación, describiremos el accionar que se aplicará para la recolección de información sin olvidar los pasos propios de la investigación científica, cuya finalidad será poder llegar a las conclusiones que resulten de la actividad investigativa.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Para Grauz (2015) explica que al hablar de investigación nos estamos refiriendo a la conformación de un conjunto de métodos que se ponen en práctica para poder determinar o conocer un problema en su extensión y profundidad y poder a partir de ello generar conocimientos nuevos en las áreas que se pueda estar investigando. Es una herramienta muy importante para el desarrollo científico ya que permite descartar o comprobar hipótesis o posibles situaciones problemáticas con mediciones falibles y fiables, así mismo que estén sostenidas en el espacio y tiempo. Es decir, los tipos de investigación explica de manera extensa que se pueda las bases de los que se llegar a demostrar.

Por tal motivo, en este caso se decidió por aplicar una investigación de tipo aplicada, porque se centra en un problema específico que permite confrontar las categorías variables de estudio, y determinar que se enfoca a un problema en particular, que es el acceso de las personas con discapacidad a los centros laborales y la posible vulneración de la libertad de contratar de los empresarios. Es cualitativa, debido a que se observará el tratamiento legislativo, así como el involucramiento de los órganos de control y fiscalización para determinar el nivel o grado de cumplimiento de la normatividad específica.

## **Diseño de investigación**

Referente al diseño de investigación se consideró a la teoría fundamentada, realizándose un análisis a la problemática presentada en nuestra sociedad peruana, decimos de manera concisa que existió una dicotomía en las categorías: Las cuotas laborales de personas con discapacidad y la libertad de contratación de las empresas privadas. Se asumió el diseño teniendo en consideración el aporte de Kerlinger (2015) sostiene que la literatura investigativa lo llaman diseño de investigación una estructura y planificación de una investigación que permitirá adquirir respuestas los ítems o cuestionario de estudio aplicado. Así que, el diseño de investigación nos dice la manera de conceptualizar un problema de investigación y como se debe colocar o describir de una estructura o guía planteada. Para poder contrastar los objetivos, el problema de investigación las categorías y subcategorías.

### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Flick (2015) quien nos detalla que la categoría en una investigación cualitativa viene hacer el concepto o grupo de conjuntos que ayudan a agrupar una seguidilla de fenómenos que se san socialmente, que se relacionan con una realidad con otra. Es así que aquí se explica el por qué se eligió en título y el marco teórico están relacionados directamente con la categoría, que son: Las cuotas laborales de personas con discapacidad y la libertad de contratación de las empresas privadas.

**Categoría 01:** Las cuotas laborales de personas con discapacidad

Así mismo, se tendrá como subcategoría: Diseño de puestos laborales para personas con discapacidad.

**Categoría 02:** la libertad de contratación de las empresas privadas

Así mismo, se considera como subcategoría: Igualdad de oportunidades en el mercado laboral, discriminación laboral para personas con discapacidad.

### **3.3. Escenario de estudio**

Para Dionisio (2015) explica que hablar del escenario de estudio en una investigación científica, viene hacer al todo de personas que intervienen en la misma, es recoger la información (supuestos) que las personas expresan, es clarificar en qué ambiente se encuentran y lo manifiesta a través de los instrumentos que se aplicó para acopiar la información. En la investigación que se hizo se consideró la Corte superior de justicia de Trujillo, así como también los recintos de expertos que fueron parte de la entrevista.

### **3.4. Participantes**

Si hablamos de este trabajo investigativo se consideró como participantes a situaciones objetivas como la normativa descrita en el ordenamiento jurídico nacional, además se consideró a los jueces que ejercen el derecho constitucional, abogados litigantes y expertos en derecho constitucional.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este trabajo de investigación se tomó en consideración a la técnica de recolección de datos específicamente a la entrevista, así mismo el instrumento utilizado fue la guía de entrevista aplicado a los participantes como: especialistas, litigantes y expertos en derecho constitucional. Debemos terminar manifestando que el instrumento estuvo descrito en categorías y subcategorías relación directa con los objetivos para recoger los datos de manera eficiente.

### **3.6. Procedimiento**

El presente trabajo de investigación estuvo dirigido en cumplir los objetivos generales y específicos, siendo útil la técnica de recolección de datos. Se demostró que los objetivos se cumplieron cuando se utilizó la entrevista como técnica de estudios aplicado a los participantes intervinientes en el trabajo.

### **3.7. Rigor científico**

Se puede manifestar que se utilizó el instrumento de recolección de datos a los expertos en derecho constitucional, aplicando la observación, ratificando y dando por válido lo que elaboró para la ejecución como fue la entrevista, aplicándose a los especialistas, como: magistrados y especialistas en derecho constitucional todo se concluyó que tiene un sentido común y lógico expresado en las conclusiones.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Ordoñez (2015) nos dice que hablar acerca de método de análisis de datos se entiende al indagar y recoger, así como la organización de la información encontrada agrupándolas en categorías, temas, conceptos. Entonces en la investigación presente se realizó el análisis de casos, cuya finalidad fue como se protege de manera correcta los derechos fundamentales acorde a la normatividad constitucional.

### **3.9. Aspectos éticos**

Podemos manifestar que el presente trabajo de investigación se tomó en consideración principios axiológicos y a la vez éticos, los cuáles permitió que se alinea al respeto, responsabilidad y eficacia, ya que se utilizó las citas bibliográficas en consideración a las normas APA, siempre respetando el derecho de los autores; los antecedentes locales, nacionales e internacionales que se citó son de autores propios, se protegió la identificación de los participantes, terminando que todo lo expuesto en los resultados y discusión son de autoría del que realizó esta investigación.

#### IV. RESULTADOS

cuadro 01: Resultados entre los objetivos propuestos y la entrevista aplicada.

Objetivos	Resultados
Analizar las bases legales del ordenamiento jurídico peruano respecto a las cuotas laborales y el derecho a la libre contratación.	Las cuotas laborales se encuentran en la Ley General de las personas con discapacidad, y el derecho a la libertad de contratación en la CPP, donde se evidencia la falta de cumplimiento
Analizar doctrinariamente las cuotas laborales y el derecho a la libre determinación	Las políticas de reinserción laboral no han logrado ser efectivas por la falta de mecanismos idóneos para la fiscalización y control
Analizar los aportes del derecho comparado: Colombia	Ha logrado ser efectiva debido al involucramiento de las personas en la toma de decisiones y a la efectividad de las medidas de promoción al trabajo y respeto de los derechos fundamentales

Fuente: Entrevista propia

## V. DISCUSIÓN

Luego de haber descritos los resultados, y la forma como se han alcanzado los objetivos específicos, en este apartado, se explicará bajo que contextos teóricos, aplicativos o prácticos se validará la hipótesis que se transcribe a continuación:

Las cuotas laborales de personas con discapacidad – enmarcadas en la Ley 29973 –, si vulnera la libertad de contratación de las Empresas Privadas en Trujillo en el año 2016, debido a que no se respeta el derecho antes mencionado porque la obligatoriedad del Estado se manifiesta en sus decisiones y no se respeta la autonomía de la voluntad.

En este orden de ideas se ha considerado a la doctrina, el marco jurídico y el derecho comparado que analizaremos a continuación:

La ley de cuotas laborales está relacionada de manera directa dentro del sistema normativo jurídico y el marco constitucional como la Ley general de personas con discapacidad, es decir se reconoce.

Siguiendo al Maestro Sessarego (2010), Analizando lo que nos manifiesta Sessarego (2010) la libertad en las personas con discapacidad está estrechamente ligado con el derecho fundamental que lo refrenta la Declaración universal de los derechos humanos y los derechos fundamentales que lo manifiesta la Constitución política de un país que práctica el respeto irrestricto del estado de derecho

Al incumplir lo establecido por la normatividad vigente, como es que la cuota laboral no debe ser menor al 3% implica aplicar infracción laboral de nivel muy grave ascendiente a una multa entre 10 a 20 Unidad impositiva tributaria, siendo la superintendencia nacional de fiscalización el ente rector encargado.

Así mismo, Bullard (2015) manifiesta que al hablar de cuotas laborales viene hacer la representación de éxito en la ponderación de derecho al trabajo para las personas vulnerables o con discapacidad; sin embargo, es importante hacernos la pregunta el porque muchas veces darle los derechos que le corresponde a las personas con discapacidad se detiene muchas veces en una burocracia interminable, ya que muchas veces se impone el romanticismo constitucional al querer emitir una ley o norma.

La Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento (Ley N° 29973) podría hacer el no cumplimiento de las cuotas laborales para personas con discapacidad, por parte de las empresas privadas ya que la sanción es baja o que sea escasa que pueda abrir una investigación o se pueda ejecutar un acto sancionador administrativo. Mayormente el Estado coloca multas muy altas para que las empresas reaccionen y no vulneren o desacaten lo que lay dispone.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Las cuotas laborales descritas en la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento (Ley N° 29973), sí vulnera el derecho fundamental de libertad en este caso el de libre contratación, ya que existe como derecho constitucional de todas las personas poder contratar libremente y las condiciones que deseen estipular. Además, existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional que, ante los derechos adquiridos, las cuotas laborales no deberán vulnerar los derechos de las demás personas en nuestro sistema jurídico normativo

2. En el trabajo la discriminación se puede expresar en acceder a un puesto de empleo o trabajo, en el proceso del desempeño laboral, o procediendo al despido. El T.C (Tribunal Constitucional) manifiesta en su sentencia que discriminación en la esfera laboral se da en dos formas: Acción directa, cuando el comportamiento del contratista o empleador produce diferenciación tomando como base la razón constitucional. Acción indirecta, cuando el contratista o empleador crea una cierta distinción por su apreciación subjetiva y parcializada basada en lo aparente de lo podría “constitucional” que no tienen más actos discriminatorios para los colaboradores de la empresa.

3. El encuentro que se realiza entre la libertad de contratación y el derecho a no ser discriminado es bipartita. Los dos derechos no solamente aseguran aspectos en situaciones contradictorias, muchas veces son antecedentes para nueva aparición de sistemas normativos, jurídicos y constitucionales. La libertad de contratar es el eco de un idealismo jurídico que se reduce a una idea o principio rector, prohibir actos discriminatorios surge de la imperiosa necesidad de poder dar contestación a problemáticas que plantea las diferencias

4. Los empresarios sí o no deberán contratar a un colaborador basándose en razones lógicas. Si el empresario debe proceder a contratar a una persona por que ha entendido su experiencia, aptitud y formación totalizadora es la correcta para su empresa o no podría contratarlo por que cree que le faltan condiciones actitudinales, conceptuales o procedimentales. Asimismo, la

exhibición del empleador de contratar a personas responde a ciertas causas motivadas Como por ejemplo la raza del color pudiendo llevar a esto la exclusión de los que solicitan empleo también ocurre que solo se desee contratar camarones por consiguiente excluir a mujeres o personas Diferentes opciones sexuales

5. En la ciudad de Colombia cómo forma de implementación de inclusión laboral el Ministerio de la protección social de dicho país en los últimos cuatro años avenida concretizando una correcta estrategia de desarrollo laboral mediante la ley 361 del 2012 asumiendo un compromiso de promoción y divulgación de la normatividad laboral Qué favorece a personas con discapacidad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se hace la recomendación de que es teletrabajo implemente Políticas públicas de carácter laboral con la finalidad de poder garantizar el respeto irrestricto al derecho del trabajo de las personas con discapacidad preservando además la libre contratación y autonomía de las corporaciones o empresas privadas

## REFERENCIAS

- Aguilar Llanos, B. (2014). *De la supresión o mantenimiento de la legítima sucesoria a la legítima solidaria*. Tesis Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Asprón Pelayo, J.(2016 ). *Sucesiones* (3 ed.). México: Mograw Hill Interamericana Editores.
- Berenguer, M. (2016). *La flexibilización de la legítima hereditaria*. Tesis Posgrado, Universidad Católica de Argentina, Buenos Aires.
- Bernales Ballesteros, E., & Rubio Correa, M. (2018 ). *Constitución y sociedad política*. Lima, Perú: Mesa Redonda Editores S.A.
- Bravo, G. (2016). Regulación de la Impugnación de paternidad matrimonial: Vulneración del Principio de Interés Superior del Niño y Propuesta de modificación normativa”. Tesis posgrado, Universidad del Altiplano, Puno.  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3624/Bravo\\_Cuayla\\_Gabriela\\_Katherine.pdf?sequence=1](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3624/Bravo_Cuayla_Gabriela_Katherine.pdf?sequence=1)
- Cabanellas, G. (2013). *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Centeno Zavala, E. M. (2017). *La donación entre vivos y el desplazamiento del testamento*. Tesis Posgrado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Cornejo Chavez, H. (2018). *Derecho de sucesiones*. Lima, PUCP.
- Campos Vidart, G (2016). *Teoría General de los Derechos Humanos*. México.UNAM.
- Costa Ríos, M. (2016). *Tratado de Derecho de Familia. Tomo I*. Lima Ed. Gaceta Jurídica.
- Cárdenas, R. (2015). *El derecho a la Identidad Biológica de las personas nacidas mediante reproducción asistida en la Doctrina, Jurisprudencia y Legislación Peruana*. Tomo 2. Lima Ed. Autores libres.
- Chamané Acosta, R. (2016). *La Constitución Política Comentada. Cuarta edición*. Edit. Jurista. Perú.

- Fernandez Arce, C. (2013). *Código Civil: Las sucesiones* (Vol. I). Lima, Perú: PUCP.
- Fernández Flecha, M. d., Croveto, U., & Verona Badajoz, A. (2016). *Guía de Investigación. En Derecho*. (PUCP, Ed.) Lima, Perú.
- Fernández Vásquez, E. (2016). *Diccionario de Derecho Público*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.
- Ferrero Costa, A. (2016). *Tratado de Derecho de Sucesiones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Forchiello, P. (2016). *Commentariio del Codice Civile a Cura di antonio Scialoja e Giuseppe Branca*. Italia: Nicola Zanichello.
- Fernández, L. (2015). *El Derecho de Familia en la Legislación comparada*, Utha. México
- Gago Simarro, C. (2016). *Cómputo de donaciones y colación*. Tesis Posgrado, Universidad de Oviedo, Oviedo.
- Galán Amador, M. (25 de Marzo de 2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 2016, de <http://manuelgalan.blogspot.pe/2008/05/guia-metodologica-para-diseos-de.html>
- Henríquez, H. (2015). *Derecho Constitucional. Edición ampliada*. Edit. Fecat. Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2016). *Metodología de Investigación*. Tercera Edición México. Mc. Graw Hill.
- Kielmanovich, J. (1998) *Procesos de familia*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires.
- Morales. y Montoya, L (2018). *Código Civil & Código Procesal Civil*. Edición Actualizada. Editorial Pacífico. Lima.
- Rubio, Eguiguren & Bernales (2016). *Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Fondo Editorial mi Perú. Perú.
- Suarez, F. (2016). *derecho de familia. tomo ii. (3era ed.)* Bogotá. Themis.

Zannoni, E. (1989). derecho civil. derecho de familia, astrea, buenos aires.

Vargas, rocío (2011).” el derecho a la identidad del hijo como objeto de protección de la presunción pater is est, alcances límites y necesidad de cambio en el código civil de 1984”. lima.  
de:[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1194/vargas\\_mr.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1194/vargas_mr.pdf?sequence=1)

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de categorización

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Las cuotas laborales de personas con discapacidad y la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo. 2016	¿Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973 vulnera la libertad de contratación de las Empresas Privadas en Trujillo 2016?	¿Cómo se podría analizar las bases legales del ordenamiento jurídico peruano respecto a las cuotas laborales y el derecho a la libre contratación?	Determinar si Las cuotas laborales de personas con discapacidad enmarcadas en la Ley 29973 vulnera la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo. 2016.	Analizar las bases legales del ordenamiento jurídico peruano respecto a las cuotas laborales y el derecho a la libre contratación.	Cuotas laborales	Cumplimiento Revisión
		¿Cómo se podría analizar doctrinariamente las cuotas laborales y el derecho a la libre determinación?		Analizar doctrinariamente las cuotas laborales y el derecho a la libre determinación,	Libertad de contratación	Normativa
		¿Cómo se podría Analizar los aportes del derecho comparado entre Perú y Colombia?		Analizar los aportes del derecho comparado entre Perú y Colombia.		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Entrevista a Especialistas en Derecho constitucional

Tema: Las cuotas laborales de personas con discapacidad y la libertad de contratación de las empresas privadas en Trujillo. 2016

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

CARGO/FUNCIÓN: \_\_\_\_\_

**PREGUNTAS A DESARROLLAR:**

1. ¿Está usted de acuerdo con diseñar puestos laborales para personas con discapacidad exigidos por la ley 29973 al sector privado?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Está usted de acuerdo con los procesos de convocatorias para la selección de personas con discapacidad en el sector privado?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Considera usted que la multa por incumplir la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado afecta el modelo de libertad contractual en el ámbito laboral?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Está usted de acuerdo con el pago de una multa por incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. ¿Cree usted que el empleador privado prefiere pagar la multa antes de cumplir lo establecido por la Ley 29973: “Ley General de las Personas con Discapacidad” respecto al cumplimiento de la cuota de empleo en nuestro país?

---

---

---

---

6. ¿Considera usted justo la igualdad de oportunidades laborales dentro del sector privado para las personas con discapacidad?

---

---

---

---

7. ¿Con que nivel de frecuencia considera usted que se generan empleos para contratar personas con discapacidad en el sector privado?

---

---

---

---