



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“La cuota laboral para personas con discapacidad y su implicancia en el sector privado”

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

AUTOR:

Orbezo Rivera, Jhon Edward (ORCID: 0000-0003-3262-8823)

ASESORES:

Dr. Ludeña González, Gerardo F (ORCID: 0000-0003-4433-9471)

Mg. Velarde Paraizaman, Juan Manuel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA – PERÚ

2014

Agradecimiento

A Dios y mis padres por su apoyo incondicional en todo momento y a quienes lo debo todo

Dedicatoria

A Dios y a mis padres quienes me motivaron en todo tiempo a seguir adelante, y a todos aquellos quienes hicieron que esta investigación fuera posible

Índice de contenidos

	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice de contenidos	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Aproximación Temática	4
1.2 Trabajos previos	7
1.3 Teorías relacionadas al tema	9
1.4 Formulación del Problema de Investigación	19
1.5 Justificación del Estudio	20
1.6 Objetivos	21
1.7 Supuestos Jurídicos	22
II. MÉTODO	23
2.1 Tipo de estudio	24

2.2 Diseño de Investigación	25
2.3 Caracterización de sujetos	25
2.4 Población y muestra	26
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.6 Tratamiento de la información	29
2.7 Aspectos Éticos	29
III. RESULTADOS	30
3.1 Descripción de resultados de la Técnica: Entrevista	31
3.2 Descripción de resultados de datos Encuestas	39
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	54
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
IX. ANEXOS	59
Anexo 1: Matriz de Consistencia	60
Anexo 2: Fichas de validación de instrumento	63
Anexo 3: Fichas de validación de entrevista	66

Resumen

La presente investigación busca conseguir la mejora de la inclusión de la persona con discapacidad en el sector privado.

La política de la cuota laboral supone una obligación de contratar personas con discapacidad tanto en el sector privado y en el sector público, que, sin embargo, resulta discutible en el sector privado por la aparente vulneración de las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación, y por lo complejo que resulta cumplir con dicha cuota laboral.

Es por lo expuesto que la presente investigación pretende hallar una correcta regulación a la cuota laboral que permita la inclusión de la persona con discapacidad. Asimismo, se pretende establecer medidas alternativas a la cuota laboral que permita otorgar opciones temporales a las empresas en el lapso que, por ciertas circunstancias, no pueda cumplir con la cuota laboral.

Para llegar a ese fin emplearemos técnicas de investigación como análisis de fuente documental, análisis normativo, y análisis comparado. Asimismo, se realizarán entrevistas a representantes de instituciones que velan por los intereses tanto de las personas con discapacidad y de las empresas.

Palabras clave: Personas con discapacidad, sector privado, libertad de contratación, libertad de empresa, inclusión.

Abstract

This research seeks to achieve improved inclusion the disabled in the private sector.

The policy of the labor share implies an obligation to hire people with disabilities in the private sector and the public sector, which however is questionable in the private sector by the apparent breach of the undertakings of their constitutional rights of free enterprise and freedom of contract, and the complexities of complying with such labor fee.

It is for the foregoing that the present research aims to find proper employment quota regulation that allows the inclusion of the disabled. It also seeks to establish alternatives to the labor share options that grant temporary permits to companies in the space that certain circumstances can not meet the labor share.

To reach that end employ investigative techniques such as documentary source analysis, policy analysis, and comparative analysis also interviews were held with representatives of institutions responsible for the interests of people with disabilities and businesses.

Keywords: people with disabilities, the private sector, free enterprise, freedom of contract, inclusion.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación Temática

Previamente a la promulgación de la Ley, el poder ejecutivo observó la misma por considerar, entre otros aspectos, que el artículo 49 de la Ley era inconstitucional al obligar a las empresas a cumplir con una cuota laboral no inferior al 3% para personas con discapacidad.

La obligación que contiene el artículo mencionado generó una controversia, dado que el obligar a las empresas privadas a reservar un porcentaje de plazas laborales para personas con discapacidad, vulneraría el derecho de Libertad de Empresa y Libertad de Contratación que la Constitución les reconoce.

Además, dentro del ordenamiento jurídico se demanda el acatamiento de los diversos aspectos lógicos en el entorno laboral, tales medidas abarcan la adecuación de los instrumentos de trabajo como las máquinas y en general todo el ambiente de trabajo, así como también la introducción de los ajustes organizacionales del trabajo y sus horarios con referencia a los requerimientos del empleado discapacitado (CONADIS, 2012).

Con referencia a lo anterior el presidente de la Confederación Nacional de las Instituciones Empresariales Privadas, Spezziani (2013) estableció que los nuevos aspectos deben ser un proceso y no tomarse como lo tipifica el ordenamiento ya que considera que el porcentaje de personas discapacitadas que se encuentran obligados a contratar es alto, además que no deberían ser obligados a contratar a un determinado número.

Es importante entender que el derecho a la libertad empresarial no es individualista, que solo afecta al empresario sino, como señala Fernando Elías Mantero, citado por Walter Gutiérrez Camacho (2005) en los casos en los que una determinada comunidad la libertad de una organización comercial no es respetadas, los perjudicados son varios, tales acontecimientos impactan en la vida de los individuos, entre los cuales se encuentran los consumidores, trabajadores e inclusive el propio Gobierno como un ente organizacional. Y para este caso particular, si se estuviera vulnerando la libertad de

empresa los posibles afectados serían los trabajadores de la empresa, quienes serían despedidos con el fin de reservar el 3% para trabajadores con discapacidad. Además, cabe la posibilidad de generar sobrecostos a las empresas al estar obligados a crear un ambiente adecuado para un buen desempeño de los trabajadores con discapacidad.

En este sentido, José Balta (2013) señala: ¿Qué es lo que podría ocurrir con los empleadores que no requieren de personal por los próximos años? ¿Podrán realizar en cualquier caso la contratación para cumplir con el porcentaje? ¿O tendrán que recurrir al despido de trabajadores para sustituirlos por personas con discapacidad? Para el mencionado autor, responder a alguna de las interrogantes parece ser, en el mejor de las situaciones excesivo.

El Estado tiene como mandato constitucional el proteger especialmente a la persona con discapacidad y es en ese fin, que establece la cuota laboral obligatoria para el sector privado en un 3%, sin embargo, es cuestionable si obligar a reservar una cuota laboral para las personas con discapacidad sea el mejor medio para la inclusión y protección de los mismos.

En medio de esta controversia se promulga el Reglamento de la Ley N° 29973 (en adelante, Reglamento) que aparentemente sería la solución a la controversia; no obstante, en el reglamento establece la posibilidad a las empresas a liberarse de la cuota laboral mediante el descargo, a fin de evitar las sanciones por el incumplimiento.

Los descargos se encuentran comprendidos en el artículo 56 numeral 4 del Reglamento (2014), en el cual se señala los supuestos que permiten al sector privado liberarse de la cuota laboral. Estos supuestos son: A) No producir dentro de un año nuevos lugares de trabajo para abarcar la culminación de la relación laboral en cualquiera de sus causas. B) Cuando se generen nuevas vacantes dentro de un año deben relacionarse: 1.1) Motivos técnicos o de peligro relacionados al puesto de trabajo que incentiven a la complicación para contratar empleados con discapacidad en la organización. 1.2) Haber ofertado los puestos laborales en el servicio de Bolsa de Trabajo que se entrega en la

ventanilla única de promoción de trabajo o de los servicios que se prestan por las organizaciones que se articulan en tal ventanilla. 1.3) Haber omitido los requisitos que conforman una demanda de discriminación en contra de los discapacitados. 1.4) Haber asegurado que los diversos procesos analíticos contribuyan a la colaboración de los discapacitados que postulen.

Cabe resaltar que las inspecciones se realizarán anualmente, en ese sentido los descargos también tendrán que presentarse cada año si se da uno de los supuestos que señala el Reglamento. Se observa además que las empresas presentando estos descargos se liberan totalmente de la obligación de cumplir la cuota laboral anualmente, lo cual resulta otro extremo, dado que con el descargo las empresas privadas se pueden liberar cada año de la cuota laboral que se tiene que reservar para las personas con discapacidad. En consecuencia, el problema se revertiría para las personas discapacitadas porque no se establecen medidas alternativas a la cuota laboral, sino que, se permite hacer el descargo y con ello liberarse de la cuota establecida.

Un país que contiene un régimen de cuota laboral que resulta útil a esta investigación es la de España. En mencionado país se regula la cuota laboral en la Ley 13/1982, además mediante Real Decreto 364/2005 se establecen de manera excepcional medidas alternativas, las cuales solo las empresas privadas y públicas podrán acogerse en determinados supuestos los cuales se mencionan en el artículo 1, los cuales son: “a) Cuando en una oferta de empleo no haya solicitudes de personas discapacitadas inscritas en la misma o cuando aun estando no se encuentran interesados en las disposiciones laborales ofrecidas en tal oferta. B) Cuando haya y de tal manera de acrediten por la empresa obligada, aspectos de carácter productivo, organizacional y financiero que incentiven las complicaciones para incorporar trabajadores discapacitados a la planilla de la organización. Incluso en el artículo 2 se establecen las medidas alternativas dentro de las cuales se celebran contratos mercantiles o civiles con una institución efectiva de empleo o en su defecto con un trabajador independiente e incapaz para suministrar las materias con discapacidad, de materias primas, de equipos, bienes

o cualquier clase de objetos que permitan el desarrollo de las actividades empresariales que opten por dicha medida.

- La realización de un contrato ya sea civil o mercantil dentro de un centro especializado en el empleo o con un empleado independiente y discapacitado para prestar servicios ajenos a la funcionalidad normal de la institución.

- Realizar donativos y actividades de patrocinio, de tipo financiero para la ejecución de actividades de inclusión laboral y de generación de trabajo para personas discapacitadas en los casos en los que institución beneficiada de tales actividades sea una fundación o asociado de utilidad pública con el objetivo social de formar profesionales o crear puestos de trabajo a favor de personas discapacitadas que contribuya a la generación de puestos laborales para las mismas y para finalizar su integración dentro del mercado laboral (BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, 2005)

Es en ese sentido resulta importante investigar sobre la regulación de la cuota laboral y poder observar si es necesaria establecer medidas alternativas a este mecanismo, sin que sea perjudicada extremadamente, la empresa y su entorno social.

1.2 Trabajos Previos.

- Del Aguila (2012) en su trabajo: "El concepto de la discapacidad y su importancia filosofica" para obtener el título profesional licenciado en filosofía, donde se evalúan las transformaciones de paradigmas que se han desarrollado en los últimos treinta años con referencia a la concepción de discapacidad pasando de un enfoque individual a uno social. Se concluyó que con referencia a las políticas públicas se tiene que el cambio de paradigmas abarca generar una visión caritativa y aquella donde se reconoce la necesidad de respetar los derechos de los discapacitados en su calidad de personas plenas, asumiendo el deber de crear lineamientos que garanticen la supresión de barreras, así como el desarrollado de las capacidades de igualdad de oportunidades en un marco de responsabilidad social.

- Para Curioso (2014), en su investigación “Visualizando lo invisible: experiencias subjetivas de personas adultas con discapacidad visual” para optar el grado de magister en antropología visual, se pudo identificar que hay una visión importante dentro del sistema social y laboral que posee una infraestructura limitada y una cobertura de servicios poco garantistas que resultan ser deficientes para abarcar los requerimientos de una determinada población discapacitada y un comportamiento de reconomiento de sociedad y de Estado para incluirlos en una efectiva calidad. Concluye que se considera que existe un gran camino por recorrer, por lo que sugiere la realización de investigaciones que generen conclusiones que permitan conocer bajo las condiciones mediante las cuales se está generando la inclusión. (pág. 110)

- Según Bergamino (2013), en su investigación: “Oportunidades Laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: El caso ágora Perú”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en Gestión, con mención en Gestión empresarial; estableció que la discapacidad con un modelo social que lo define como los aspectos fisiológicos que ocasionan una discapacidad y obstáculos técnicos, legales y culturales de una sociedad que impide que una persona discapacitada se desarrolle. Es por tal motivo que se deben crear posibilidades que permitan un completo crecimiento de las personas, siempre respetando y adecuando el ambiente a sus diferencias (pág. 143)

- Acuña (2012) en su investigación: “Repensando los estándares de la Convención Americana sobre Derechos Humanos frente a los desafíos actuales de la institucionalización de las personas con diversidad funcional mental”, para optar el título abogado, donde concluyó que la igualdad surge como un elemento fundamental para proteger a aquellos con función cognitiva limitada, de tal manera, se impone a los Estados el deber de no adecuar en el ordenamiento jurídico las regulaciones que discriminen y se combatan las prácticas de este tipo donde se establezcan las normas que aseguren una adecuada igualdad entre los individuos con diversidad funcional mental. (pág. 166)

- Domínguez (2013) en su investigación: “Calidad de vida según taller formativo: ocupacional o laboral, en personas adultas con discapacidad intelectual”, para optar el grado de magíster en psicología, establece un estudio comparativo entre individuos con discapacidad cognoscitiva que son parte de una actividad laboral y concluye que tales personas presentan una mejor calidad de vida desde una perspectiva de sus cuidadores en comparación con aquellos que son parte de hechos ocupacionales (pág. 4)

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Evolución del concepto de discapacidad

Un evento que ayudó a ver de una manera más amplia el concepto de discapacidad fue la publicación realizada por la Organización Mundial de la Salud en un manual, el cual desarrolló en la búsqueda de superar el tradicional modelo médico: Etiología – Patología – Manifestación; los cuales no eran suficientes para la rehabilitación ni poco idóneos para ser utilizados por todos los profesionales involucrados.

Es así que la CIDDM ostenta tres términos base que se enfocan en las consecuencias de la enfermedad: deficiencia – discapacidad – minusvalía. Estos tres conceptos están relacionados con exteriorización, objetivación y socialización.

El manual (1980) define la deficiencia como: “Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.” (pág. 54)

Asimismo, el manual hace las siguientes precisiones:

- La deficiencia se conoce por las pérdidas de una persona que puede ser temporales o perpetuas y abarca la generación de anomalías, defectos o pérdidas de una extremidad o la aparición de un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo humano, incluyendo los que componen la funcionalidad mental (pág. 55)

- Las personas que se están exponiendo a un agente extraño o que resulta ser un portador del mismo no posee una deficiencia, ya que ésta surge únicamente en los casos en los que el agente ha ocasionado una reacción en el cuerpo de manera que se ponga en marcha el proceso patológico (pág. 55)

Con relación al término de discapacidad, el manual la define como las restricciones de la posibilidad de hacer una determinada acción dentro del margen de lo considerado común por la persona.

Desde este concepto se observa que la discapacidad está más vinculada a la conducta de la persona frente a una deficiencia de su cuerpo.

Finalmente, el manual define la minusvalía como: un acontecimiento de desventaja para una persona, lo cual es debido a una deficiencia que limita el rendimiento de una actividad que es común en su caso.

Asimismo, señala 3 características importantes que están presentes en el concepto de minusvalía:

- i) Se otorga una valoración a la desviación estructural, funcional o de actuación por parte de la persona o de sus iguales en el grupo donde se vincula.
- ii) Dicha valoración varía de las normas culturales de manera en la que un individuo es minusválido en un grupo y en otro no, cabe mencionar que el tiempo, el lugar y el rol son los elementos que se deben tener en consideración.
- iii) De la primaria instancia, la valoración es por lo general una desventaja de la persona afectada.

La minusvalía se reconoce por una discrepancia entre el comportamiento o status de las personas, así como de las expectativas del grupo del que es parte. La desventaja es debido a las consecuencias de la imposibilidad de adecuarse a las reglas de la sociedad. Cabe mencionar que la minusvalía es por tal razón un fenómeno social que es parte de los efectos sociales que son parte de la persona por el simple motivo de poseer deficiencias y discapacidades

Para entender la relación que existe entre estos conceptos, el manual ofrece el siguiente cuadro:

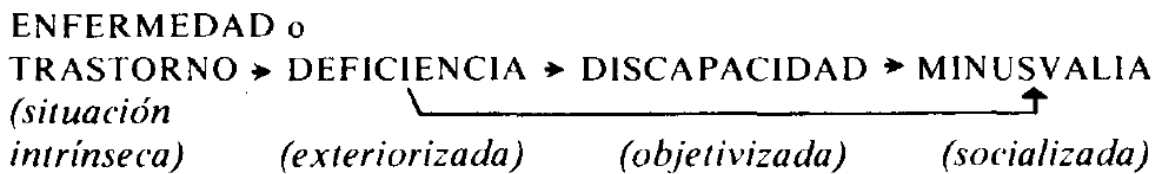


Figura 1: La enfermedad y sus consecuencias: deficiencia, discapacidad y minusvalía. (OMS, 1980)

<u>Deficiencia</u>	<u>Discapacidad</u>	<u>Minusvalía</u>
— del lenguaje	para hablar	} de orientación
— del órgano de la audición	para escuchar	
— del órgano de la visión	para ver	
— músculo esquelética	{ para arreglarse para alimentarse de ambulación	{ de independencia física de movilidad
— psicológica	de la conducta	de integración social

Figura 2: La enfermedad y sus consecuencias: deficiencia, discapacidad y minusvalía. (OMS, 1980)



Figura 3: La enfermedad y sus consecuencias: deficiencia, discapacidad y minusvalía. (OMS, 1980)

1.3.2. La Atención Prioritaria del Derecho al Trabajo por el Estado

El trabajo como objeto de protección del Estado se encuentra regulado por el artículo 23 de la Carta Fundamental de 1993. La protección al trabajador por parte del Estado ha sido considerada en nuestras constituciones, a partir de la Constitución de 1920. Esta norma protectora continúa su desarrollo en la Constitución de 1933 en sus artículos 44, 46, 55, 76, y 77; en las cuales a diferencia de la Constitución de 1920, se establecen escuelas de orientación industrial en cada departamento y el fomento de enseñanza técnica de los obreros por parte del Estado.

La Constitución de 1979, a diferencia de sus antecesoras, tuvo una orientación ideológica más de bienestar y de protección del Estado. Si bien fue una norma proteccionista, nuestra constitución actual recoge con una terminología distinta algunos principios de la constitución anterior, demostrando un interés mayor por el trabajo al usar el término “atención prioritaria” a diferencia de la simple mención de “protección” (1979) que hacía referencia a la constitución de 1979.

Tal atención posee tres aspectos de resguardo, los cuales son el resguardo a la madre trabajadora, al menor de edad que labora y al impedido que no puede trabajar.

Con respecto a la protección al impedido que trabaja, esta se halla recogida en normas internacionales, como el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (2006), en su artículo 6 inciso 2, establece que los Estados se comprometen a adecuar los mecanismos que resguarden la efectividad del derecho laboral, de igual manera se hace énfasis en los lineamientos que estén dirigidas a los minusválidos.

Asimismo, el artículo 18 del mencionado Protocolo señala que los Estados deben realizar programas dirigidos a la promoción a los minusválidos de los medios idóneos que para

que logren sus objetivos, incluidos los programas de trabajo que se adecuen a sus probabilidades y que tendrán que aceptarse por ellos o por quienes los representan.

Nuestro país también ha ratificado la Convención sobre las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), en cuyo artículo 4 establece obligaciones generales que el Estado debe cumplir; asimismo, en el artículo 27 literal H señala (2006) que la promoción del trabajo de los individuos discapacitados dentro del sector privado a través de políticas y medidas adecuadas que puedan abarcar programas de acción e incentivos, así como de otras medidas.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) contiene también entre sus normas el Convenio sobre la readaptación y el empleo de personas invalidas, Convenio N° 159 (1983), en cuyos artículos menciona que los países que son parte realizaran e implementaran regularmente la política nacional sobre la adecuación profesional, así como el empleo a personas invalidas, de igual manera tales lineamientos se encontrarán dirigido a garantizar que hay mecanismos idóneos para readaptar al profesional, así como también que abarque las categorías de personas incapaces e incentiven mecanismos de empleo para los inválidos dentro del mercado laboral.

Es notorio la exigibilidad de dotar por parte de los órganos del Estado, condiciones tales que permitan a los minusválidos encontrar un trabajo adaptado a sus posibilidades, a partir de estas normas internacionales que tienen fuerza vinculatoria de derechos constitucionales en el Perú.

Es en este sentido que en nuestro país se promulga la controversial Ley General con Personas con Discapacidad, que como ya he mencionado es posible que sus disposiciones sobre promoción de empleo afecten el Derecho de Libertad de Empresa y Libertad de Contratación de las empresas privadas.

Antecedentes a la Ley N°29973

Previamente a la Ley N°29973, el 11 de enero de 1985 se promulga La Ley de Promoción, Prevención, Rehabilitación y Prestación de Servicios al Impedido a Fin de Lograr su Integración Social (Ley N° 24067), durante el gobierno de Fernando Belaunde Terry. En ella no existe directamente la promoción de empleo para personas discapacitadas, sino que se remite a la Ley N°23285 (Ley de Trabajo para Personas con Limitaciones Físicas, Sensoriales e Intelectuales).¹

En 1998 se promulga la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N° 27050), la cual sigue la misma línea de la Ley derogada (Ley N° 23285). Además, se impone a las entidades públicas de manera obligatoria que reserven una cuota laboral para las personas con discapacidad en un 3%.

Resulta patente que la norma transcrita no impone a las empresas privadas una cuota de empleo exigido para personas discapacitadas. Notamos además que nuestro Estado aun no incluía un objetivo completo sobre la totalidad de la planilla.

Sin embargo, la idea de aplicar un porcentaje en los procesos de contratación con el fin de dar oportunidad y acceso a las personas con discapacidad se concretiza la nueva ley que es materia de estudio en la presente investigación.

La Ley N°29973 – Cuota de empleo exigido

¹ En cuyo artículo 1 establece el otorgamiento para las deducciones en la cancelación de los tributos, una bonificación del 50% sobre la cantidad íntegra de la mano obrera de las empresas públicas que contraten a individuos que presenten limitantes físicas, sensoriales y cognitivas. El mencionado artículo no establece una obligación a las empresas del Sector Público y no Público sino, que es una disposición que deja al libre albedrío de las empresas en adoptarlo o no, y en el caso que se opte por dar ocupación a personas con limitaciones físicas, sensoriales e intelectuales, el mencionado artículo establece un beneficio hacia las empresas para los efectos de las deducciones en el pago de impuestos, quienes obtendrán un beneficio contable del 50% sobre el monto íntegro de la mano de obra que contrate con este grupo de personas.

Entre los argumentos que se expusieron en la sesión del pleno del congreso para aprobar el proyecto de ley general de personas con discapacidad (14 de junio del 2012) la más importantes son:

- Resultaba fundamental el establecimiento de un ordenamiento adaptado a la ejecución de los derechos de los individuos con discapacidad.
- Es fundamental adaptar el ordenamiento jurídico a la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad emanadas de las Naciones Unidas.
- Se necesita de un ordenamiento legal bajo una perspectiva de los derechos humanos, no médicos ya que de esa forma se ha convertido en tendencia, por lo tanto, se necesitan que se tomen de igual forma como a los ciudadanos comunes.
- La perspectiva medica asistencial contemplada en la Ley Nª 27050 se ha dejado en el olvido debido a lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas. En dicho aspecto la persona, así como su condición dejan de ser el marco de atención para abarcar en lo que las personas y el Estado puedan realizar para otorgar igual de condiciones, además de ello, las diferentes barreras sociales que se deben eliminar para asegurar los derechos individuales de la sociedad (CONGRESO, 2012)

El proyecto ley fue observada por el Poder Ejecutivo en aplicación del artículo 108 de la Constitución, porque entre otros aspectos consideraba que estaba contra la Constitución Política obligar a los empleadores del sector privado a disponer cierta cantidad de plazas de trabajo para discapacitados.

Sin embargo, el pleno del Parlamento insistió en el texto de la ley tal cual fue inicialmente aprobado, por lo que fue promulgada el 13 de diciembre de 2012 por el presidente del Congreso.

Uno de los cambios que realiza la ley es en relación con la definición de las personas que poseen uno o más discapacidades, siendo antes denominados “discapacitados”, mas ahora se las define como “persona con discapacidad”. Véase que este cambio se

realiza para estar en línea con lo dispuesto por la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

El aspecto más controversial sin duda es la cuota de empleo exigido para personas con discapacidad que está contemplada en el artículo 49 inciso 1, el cual establece una cuota laboral para tales personas en el sector privado. En el sector público la cuota es del 5% de la totalidad del personal, y en el sector privado la cuota es del 3% de su personal, en caso de que cuenten con más de cincuenta trabajadores.

La prenombrada disposición admite dos aspectos, entre los cuales se puede comprender que la cantidad demanda se aplicaría mediante la promulgación de la ley, donde todas las empresas tendrán que indicar que el 3% de sus contrataciones abarca a personas con discapacidad, de igual manera, el empleador tendrá que supervisar que, tal porcentaje se mantenga correctamente sobre la totalidad de las contrataciones realizadas a partir de su fecha.

Una segunda interpretación corresponde al porcentaje del 3% donde no se calcula con referencia a las contrataciones ejecutadas desde la promulgación de la ley, sino sobre la totalidad de los empleados, es decir que, la finalidad de la norma es que el 3% de los trabajadores sean discapacitados

Sobre la constitucionalidad de la norma, es también discutible este extremo. Al respecto Cesar Puntriano Rojas (2013) señala: “Al fijar la cuota de empleo y otros beneficios para el discapacitado la ley recoge el mandato constitucional al Estado de proteger especialmente al discapacitado que trabaja... por un parte hay una norma constitucional y por otra, los derechos a la libertad de contratación de la empresa.

Libertad de Empresa

La libertad de empresa es un derecho contemplado en la constitución compuesta por un derecho subjetivo, cuyo titular es la persona que emprende una determinada actividad financiera y una ley que impone al Estado limitantes en su accionar empresarial.

La libertad de empresa favorece el emprendimiento de un negocio y comprende las siguientes facultades:

- Libertad de creación de empresa.
- La libertad de inversión.
- Libertad de acceso al mercado.
- Libertad de organización.
- Libertad de Gestión.
- Libertad de transferencia de empresa.
- Libertad de cierre de empresa.

Dentro de estas garantías la libertad de gestión resulta la más relevante.

La libertad de gestión abarca la libertad de conducir el patrimonio de la empresa y a sus trabajadores, lo que quiere decir que implica todo lo que forma parte de sí. De igual manera, con la libertad de gestión se demanda independencia en el manejo de la empresa, de tal forma que el Estado no puede establecer mecanismos de conducta dirigidos a obtener resultados.

Libertad de Contratación

A manera introductoria de este punto, Luis Diez Picaso señala: dentro del sistema económico capitalista establecida por la normativa en la obtención de la máxima ventaja, el contrato es el vínculo legal para tener este beneficio, es decir que el contrato es el conjunto de reglamentos que en el marco de un ejercicio profesional se desarrolle. Cada uno de los contratos puede generar un beneficio y una serie de contratos produce una ventaja en promedio. Es de inducir que la ventaja que se tiene cuando el monto económico que se obtiene por un servicio es mayor al mismo, incluyendo los factores adicionales que se precisa desarrollar para poder prestar el servicio (Diez - Picaso y Ponce de Leon, 2004).

La libertad de contratación se encuentra reconocido en el artículo 62 de la Constitución. Esta regla fundamental al ser declarado por nuestra constitución, estaríamos ante lo denominado por Walter Gutiérrez Camacho como: “Sociedad Contractual”, afirmando el mismo autor que dentro del sector financiero, la independencia de la voluntad es un rasgo primordial, por tal razón, en las leyes, el contrato se conoce como aquel que solo se constituye cuando existe un acuerdo entre las partes, de tal forma que las transacciones en el derecho económico se encuentran regulados en la libertad (Gutierrez W., 2005)

Ludwig Raiser, citado por Luis Diez Picaso, afirmaba que desde una perspectiva jurídica existían dos hechos importantes en la autonomía privada entre los que se encuentran el ordenamiento legal, donde se establece la renuncia a ser parte de los vínculos privados en mandatos personas y a su vez reconoce legalmente vinculante los acuerdos generados por las partes donde se les atribuye su beneficio jurisdiccional. Cabe mencionar que es erróneo pensar que la libertad contractual se tolera como un factor natural pre o extrajurídico (Diez - Picaso y Ponce de Leon, 2004)

La conceptualización de libertad no se puede desligar de los procesos financieros que abarca todo un vínculo contractual. Puesto que todo contrato es una actividad de mercado mediante el cual las partes adecuan sobre su economía una libre decisión sobre sus bienes, en consecuencia, el contrato es una decisión financiera, por lo que es indispensable mantener presente dicha realidad.

En ese sentido Gutiérrez Camacho (2005) señala que el contrato es una decisión financiera, la cual debe ser eficiente y libre. Al respecto es importante hablar también de la autonomía privada, figura del Derecho Privado que es aquel que permite que cada individuo pueda desarrollar su libertad conforme a su propia voluntad, en sus vínculos privados, por lo que se requiere la dominación de la independencia y dejar de lado la decisión extraña.

La libertad de contratación es el poder que se identifica en el ordenamiento jurídico a las personas para autorregular sus vínculos económicos con las demás personas. Como dijera Picasso, la libertad de contratación significa la restitución de la persona, toda vez

que se consagre el principio de igual de todas las personas, de la probabilidad de establecer individualmente su destino en los vínculos jurídicos (Diez - Picazo y Ponce de Leon, 2004)

En este sentido, el Derecho establece la posibilidad de generar una ley que regule los vínculos financieros de las personas para que puedan decidir con quienes se relacionaran, por lo tanto, lo que las partes quieren debe ser respetado por todos, incluso el Estado, siempre que no sea contrario a las normas.

Sin embargo, estos derechos mencionados se encuentran limitados por la ley en cuestión, con el fin de incluir a los discapacitados en el campo laboral.

Inclusión de la persona con discapacidad – Enfoque a los Derechos Humanos: límites al derecho de libertad de empresa y de contratación

La inclusión de la persona con discapacidad se encuentra basada en el principio de Enfoque a los Derechos Humanos. Esto tiene como propósito analizar las desigualdades para efectos de corregir toda práctica discriminatoria y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.

En la perspectiva de los derechos individuales, las políticas, así como los procedimientos de creación se encuentran anclados dentro de un conjunto de derechos y deberes establecidos en la comunidad internacional. Por ello la Ley N°29973 establece el enfoque de los derechos humanos.

Por lo tanto, las limitaciones que se realizan a la libertad de empresa y de contratación del sector privado, están fundamentadas en el enfoque a los derechos humanos.

Acciones Afirmativas – Acciones de Discriminación Positiva

La acción afirmativa tiene el propósito de fomentar medidas destinadas a eliminar toda práctica de discriminación. En un inicio, Estados Unidos lo adoptó contra la discriminación hacia la población negra. Posteriormente Europa acogió el concepto de

Acción Afirmativa con la finalidad de proteger en primer lugar a las mujeres, para luego desarrollarlo en diversos espacios como el ámbito profesional, laboral y el de la participación política.

Las acciones afirmativas se pueden definir como las medidas, políticas o decisiones públicas que favorecen a un grupo humanos tradicionalmente marginados, con la finalidad de alcanzar una igualdad sustancial del todo conglomerado social.

Las acciones afirmativas se caracterizan por ser una serie de políticas dirigidas a mejorar un acontecimiento vulnerable y presente en una población que no tiene las condiciones requeridas para lograr la igual efectiva desde el inicio de la partida, cuando compite con las poblaciones que históricamente son beneficiados hasta el alcance de los resultados en los diversos mercados de bienes, incluidos el acceso a todos las responsabilidades de la vida cotidiana (Castro, J.; Urrea, F. y Viafara, C., 2009)

La doctrina y la jurisprudencia han clasificado las acciones afirmativas, destacándose entre ellas las **Acciones de Discriminación Positiva** los cuales tienen como finalidad establecer políticas de distribución y provisión de bienes públicos, abarcando el ámbito laboral, cargos públicos de alto nivel, cupos educativos, entre otros.

Y es en las Acciones de Discriminación Positiva que se halla inmersa la Ley General de la Persona con Discapacidad (ley N° 29973). En el artículo 1 señala que tiene la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Se observa claramente que la nueva ley garantiza que las políticas que el Estado establezca tendrán la calidad de Acciones afirmativas y más específicamente Acciones de Discriminación Positiva.

Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial o corporativa es la actitud voluntaria de una empresa de aportar para el logro de una sociedad mejor y un adecuado medio ambiente. Ricardo Fernández García lo define como "... una filosofía y una actitud que adopta la empresa hacia los negocios y que se refleja en la incorporación voluntaria en su gestión de las preocupaciones y expectativas de sus distintos grupos de interés (stakeholders), con una visión a largo plazo. Una empresa socialmente responsable busca el punto óptimo en cada momento entre la rentabilidad, económica, la mejora del bienestar social de la comunidad y la preservación del medio ambiente." (Fernandez, 2009). La Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas al referirse a Responsabilidad Social Empresarial la señala como las múltiples iniciativas de carácter voluntarias, heterogéneas, innovadoras y positivas que realizan las empresas para contribuir al bienestar social. (CONFIEP, 2012)

Dentro de la responsabilidad social empresarial se incluyen las ideas de Desarrollo sostenible, dado que, se abarca el desarrollo en la dimensión económica, social y ambiental. En este sentido las empresas ya no solamente deben verse como agentes que solo generan riquezas y que solo otorgan beneficios económicos a sus integrantes, sino que las empresas modernas son aquellas capaces de cumplir con roles protagónicos dentro de la sociedad donde desenvuelven su actividad.

En el siglo XX las empresas tuvieron sucesivos escándalos financieros, además como señala Katya Salazar, muchas actividades empresariales tuvieron un alto costo para los derechos humanos (Salazar, 2011). Además, la depredación del medio ambiente generó que muchas asociaciones civiles se levantaran en protesta. Ello originó que muchas empresas reconocidas terminen en quiebra y otras estén obligadas a adoptar medidas auto reguladoras con el fin de no salir del mercado. O como señala Ricardo Fernández García que los negocios se guían por una competitiva ambición para incrementar la capitalización de su patrimonio, lo cual ha ocasionado, la realización de actividades sociales poco recomendadas que han generado que algunas empresas estén al borde de la quiebra y comprometan el capital invertido por los accionistas (Fernandez, 2009).

Actualmente la sociedad se encuentra más activa y reclama de manera constante las malas prácticas empresariales que afectan el entorno social y ambiental. En tal sentido las empresas se encuentran obligadas a adoptar conductas que permitan mejorar su imagen de marca, impactando de esta manera en el valor de la empresa.

Nuestro país no ha sido ajeno a esos cambios, así por ejemplo en la revista de la CONFIEP “Haciendo país” en su edición n° 7, señala en una entrevista Diego de la Torre (presidente del Pacto Mundial en Perú), que el Perú es reconocido por tener a comunidades empresariales más socialmente responsables de América Latina. (CONFIEP, 2012). En consecuencia, a nivel nacional se advierte que las empresas están adoptando en su mayoría conductas al servicio de la sociedad, que sin embargo estas deben también trasladarse al tema de inclusión de la persona con discapacidad. Asimismo de lo analizado hasta ahora sobre la responsabilidad social empresarial se observa que el hecho de que las empresas adopten medidas para la inclusión de la persona con discapacidad, implica una buena práctica corporativa que en vez de generar costos a las empresas, genera mayores beneficios, dado que, (como se ha leído líneas arriba) las empresas mejoran su competitividad e imagen delante de la sociedad.

Marco Conceptual

En este espacio tengo como fin delimitar algunos conceptos que terminan siendo necesarios para el desarrollo de la tesis.

Persona con discapacidad

La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Libertad de Contratación

Principio básico que garantiza que las partes puedan pactar válidamente según las normas vigentes. Tal principio en palabras de Enrique Chirinos Soto “garantiza la santidad del contrato”, donde debe dominar “la autonomía, no la decisión extraña”. (Chirinos E. y Chirinos F., 2008)

Libertad de Empresa

Se conoce como una regla constitucional que contiene un derecho subjetivo, donde su titular es todo individuo que emprenda, además es una normativa impuesta por el Estado, la cual limita su accionar empresarial, es decir que es un derecho que puede exigirse frente las personas y al Estado.

Cuota Laboral para la persona con discapacidad

Es el porcentaje del total de trabajadores que una empresa debe reservar para personas discapacitadas. En este sentido de acuerdo con el artículo 49 de la ley n°29973 la cuota laboral para las personas con discapacidad en el sector público es de 5% del total del personal; y en el sector privado es no menor al 3% del total del personal, en caso cuenta con más de 50 trabajadores.

Derechos Humanos

Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (Rubio, 1999)

Derechos Fundamentales

Los derechos fundamentales son aquellos inherentes al ser humano, pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana.

- Concepto objetivo. Esencia de la estructura jurídica política de nuestra constitución, el estado social de derecho no puede existir sin el reconocimiento y el ejercicio de los derechos fundamentales.
- Concepto subjetivo, ámbito limitado del individuo imprescindible para el desarrollo y la libertad de las personas, es núcleo básico e irrenunciable del estatuto jurídico del individuo.
- Límites Internos, el contenido del derecho no debe de ser transgredido por otras personas o poderes, ya que se estaría atentando a la dignidad de la persona.
Límites Externos, impuesto por el orden jurídico de manera expresa, limita las manifestaciones ideológicas, protegiendo de esta manera los derechos de otras personas.
- Inherentes a la personalidad: son aquellos derechos de los cuales se es titular por el solo hecho de ser persona. También nos sirven para catalogar a una persona como ella.

Derechos Constitucionales

Son el conjunto de derechos que recogen las constituciones de cada Estado. Dentro de los derechos se encuentran comprendido los derechos humanos. Se diferencian dado que los derechos humanos existen independientemente de su reconocimiento como derechos constitucionales.

Inclusión Social

Procedimiento mediante el cual se garantiza que aquellos en peligro de pobreza puedan tener posibilidades de ser parte en la vida financiera, social y cultural que permite disfrutar de una calidad de vida considerada normal en la sociedad en la que ellos socializan.

Gestión Empresarial

Es la actividad institucional que tiene como propósito mediante individuos optimizar la producción y medir la competitividad de las empresas. La gestión, cabe mencionar, que funciona mediante personas que contribuyan a alcanzar sus resultados.

Formulación del Problema de Investigación

Problema General:

➤ ¿La regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la inclusión social de la persona con discapacidad y la gestión empresarial?

Problema Específico 1:

➤ ¿La regulación de la cuota laboral es la mejor acción afirmativa para la inclusión de la persona con discapacidad en el régimen laboral del sector privado?

Problema Específico 2:

➤ ¿Qué consecuencias genera la vulneración a las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad?

Justificación del Estudio

El presente trabajo tiene su razón de ser, en la controversia que origina la Ley N°29973 al obligar a las empresas privadas a reservar una cuota de empleo para trabajadores discapacitados, lo que ha generado diversas reacciones en las entidades que representan a las empresas y discapacitados.

La Ley N°29973 ha entrado en vigor el 25 de diciembre del 2012, y desde ese momento las empresas privadas deben de cumplir con la mencionada obligación. Además, cabe agregar que el incumplimiento de lo establecido en la mencionada Ley será sancionada después de dos años de entrada en vigencia. En tal sentido es un problema trascendente y actual que requiere de un mayor análisis sobre los derechos que se involucran en este problema. En ese sentido, Cesar Puntriano Rosas señala: “Creemos que el tema en este extremo es discutible y requiere un mayor análisis, pues por un lado existe el mandato

constitucional indicado y, por otro, los derechos a la libertad de contratación y libertad de empresa.” (Puntriano, 2013)

La descripción y análisis del problema suscitado por la Ley N°29973 permitiría conocer los alcances de la afectación a las empresas privadas obligadas a otorgar un 3% de empleo a personas con discapacidad. Resulta necesario conocer si la implementación de un ambiente adecuado para que los trabajadores con discapacidad puedan desenvolverse con normalidad genera gastos excesivos en las empresas privadas.

El realizar en esta investigación el análisis del derecho comparado permitirá observar si la inclusión del discapacitado por medio de esta norma, resulta la más adecuada. Se debe tomar en cuenta que la ley °29973 busca la inclusión del discapacitado en el campo laboral y por tal motivo es que limitan la libertad de empresa y de contratación del sector privado. En tal sentido es provechoso estudiar la regulación de similares normas en otros países y sus mecanismos para obtener la inclusión de la persona con discapacidad y el favorecimiento de la gestión empresarial.

Esta investigación otorga un mayor alcance sobre los derechos que se encuentran en conflicto, y cual debe prevalecer desde un análisis de las normas constitucionales e internacionales que han sido ratificados por nuestro país. Igualmente se realiza un estudio enfocado en los derechos humanos, tendencia que todos los Estados deben tomar en cuenta al establecer sus planes, políticas y procesos de desarrollo; además es la razón de ser de la Ley objeto de estudio.

La presente investigación sobre la Regulación de la cuota laboral para la Persona con Discapacidad contribuye a la mejora de las políticas afirmativas que aplica el Estado para la inclusión del discapacitado en el ámbito laboral del sector privado. Asimismo, contribuye a la mejora de la regulación actual que es objeto de críticas por el sector privado y juristas, debido a la vulneración del derecho de libertad de contratación de las empresas.

Objetivos

Objetivo General:

➤ Determinar si establecer la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado.

Objetivo Específico 1:

➤ Comprobar si la regulación de la cuota laboral es la mejor acción afirmativa para la inclusión de la persona con discapacidad en el régimen laboral del sector privado.

Objetivo Específico 2:

➤ Demostrar las consecuencias que genera la vulneración a las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad.

Supuestos Jurídicos

Supuesto General

➤ La regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado no favorece la gestión empresarial y la inclusión social de la persona con discapacidad y en consecuencia debe regularse medidas alternativas excepcionales a la cuota laboral.

Supuesto Específico 1

➤ La regulación de la cuota laboral no es la mejor acción afirmativa para la inclusión de la persona con discapacidad en el régimen laboral del sector privado.

Supuesto Específico 2

➤ La cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado si genera consecuencias negativas en el ámbito laboral y económico de la empresa.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación y diseño de Investigación

La presente investigación es de tipo cualitativa, dado que se busca el porqué de la implementación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado. En ese sentido es que se analizará la regulación nacional previa al establecimiento de esta medida afirmativa; asimismo, se revisará en el derecho comparado, y específicamente la regulación de España, las alternativas en el cumplimiento de la cuota laboral por parte de las empresas privadas.

Respecto a la investigación cualitativa, lo define de la siguiente manera: *“El método cualitativo se adhiere al pensamiento fenómeno-lógica y tiene como principal objetivo conocer los porqués, las razones por las que sucede lo que sucede. Para ello observa y habla con los actores (consumidores, clientes, empleados, expertos, prescriptores...) de esa realidad para que le den razón de lo que motiva sus comportamientos, como perciben los acontecimientos, que actitudes sustentan sus actuaciones, que creencias, valores e intereses están sosteniendo sus formas de actuar, considerados individual y colectivamente, pero no puede dar la dimensión, el peso absoluto o relativo de lo que oye y observa.”* (Tudela, 2009, pág. 83)

Los estudios descriptivos se encargan de medir los diferentes factores o fenómenos objetos de una investigación, por lo general se selecciona un conjunto de elementos que miden cada una de ellas de forma independiente para que se pueda de esa manera describir lo investigado (Hernández & Fernández, 2006)

Asimismo, es cualitativa ya que se aplican las técnicas de análisis para valorar y medir los resultados de estudio.

El nivel es descriptivo debido a que se observan los fenómenos que ocurren en la realidad, además se recolecta la información en un momento específico ya que el objetivo es describir las variables y analizar su relación en un determinado momento.

El diseño a emplear es no experimental de corte transversal debido a que se van a estudiar los fenómenos como ocurren en la realidad, se dará mediante la recopilación de datos de manera integral. De la misma manera, es transversal debido a que la información se recolecta en un solo momento. Su finalidad es analizar un elemento dentro de un momento en específico para analizar su comportamiento (Hernández & Fernández, 2006)

2.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización apriorística

CATEGORIA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	SUBCATEGORÍAS
Cuota laboral	Es la cuota exigida al sector público y privado, la cual obliga a contratar a personas con discapacidad en un porcentaje del 5% del total de trabajadores para el sector público, y 3% para el sector privado.	Esta disposición tiene como función la inserción de la persona con discapacidad al ámbito laboral.	Derecho al trabajo
			Derecho a la libertad de contratar
Personas con discapacidad	Es la persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.	Este concepto justifica la implementación de medidas que permitan que la persona con discapacidad pueda desenvolverse con normalidad al igual que una persona sin discapacidad alguna.	Acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad
			Límites de los derechos fundamentales

2.3 Escenario de estudio

El presente estudio se ha realizado en la sede del CONADIS (Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad). Asimismo, abogados especialistas en la materia.

2.4 Participantes

Para el caso de las entrevistas se ha tomado en cuenta la especialización de los entrevistados en consecuencia se aplicó la entrevista a dos Especialistas Constitucionalistas y un representante de la CONADIS, los cuales cuentan con una amplia experiencia en el tema de esta investigación.

NOMBRE	PROFESIÓN Y GRADO ACADEMICO	CARGO
Juan E. Mansilla Berrios	Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, egresado de la Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos.	Docente en Derecho Constitucional Económico en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Luis Cabrera Ortega	Psicólogo por la Universidad Nacional Hermilio Valdizan	Especialista en Intermediación e inserción laboral para personas con Discapacidad. Labora en el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Silvio Jesus Mezarina Garcia	Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Magister en Derecho Constitucional y Derechos Humanos por la misma casa de estudios.	Asesor Legal en la oficina de Derecho Internacional Publico del Ministerio de Relaciones Exteriores.
-------------------------------------	---	--

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se elabora mediante instrumentos cualitativos donde se emplea la observación y la recopilación documental. Para hacer posible estas técnicas se debe tomar en consideración donde se incluya la ubicación de las fuentes informativas, el consentimiento y la manera de analizarlos (Monje, 2011).

La utilización de estos instrumentos ha permitido contar con una muestra relevante, teniendo la diligencia que sea importante y suficiente para tener la información que nos permitió demostrar los supuestos planteados.

2.6 Procedimientos

La presente investigación inicia elaborándose la matriz de consistencia, procediéndose a la formulación del problema general y problemas específicos; lo que conllevó a los objetivos planteados en la investigación.

Seguido a ello, se establecieron las categorías y sub categorías, elaborándose el marco teórico y logrando fortalecer el problema planteado en la investigación.

Se hicieron uso de las siguientes informaciones: Libros, leyes, reglamentos, revistas indexadas, derecho comparado e investigaciones nacionales e internacionales. Asimismo, toda fuente consultada ha sido debidamente consignada en la referencia bibliográfica; ya que, contribuyen con un aporte de carácter jurídico y como fuente sostenible a las categorías planteadas.

Del mismo modo, se utilizó como instrumento de recolección de datos a la guía de entrevista a fin de lograr los objetivos de la investigación; asimismo se utilizó la guía

de análisis documental que refleja el análisis de teorías, posturas, artículos que son materia de discusión.

Finalmente, se recopilaron los datos; es decir, los resultados obtenidos de los instrumentos empleados conllevando ello a la formulación de las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

2.7 Rigor Científico

Se entiende como rigor científico de carácter transversal, toda vez que en el transcurso del desarrollo de la investigación se permite la utilización, aplicación de métodos de investigación y técnicas de recolección de datos, así como su análisis de los datos obtenidos. Siendo así que, el rigor científico va enfocado a la confiabilidad de obtención de resultados y validez de los instrumentos a utilizar en la investigación, razón por la cual la investigación cumple con los requerimientos del rigor científico, siendo validados los instrumentos por expertos. **(Martínez, 2019, p.12).**

2.8. Método de análisis de la información

El presente informe ha empleado un método analítico, el cual de acuerdo con Rodríguez (2005) indica que dentro de este método se señalan las características de un fenómeno donde se evalúa por separado cada uno, es decir, que mediante este método se analizan aspectos particulares.

De igual manera, se implementará el método deductivo, el cual de acuerdo con Garcés (2000) indica que ello conlleva a la aplicación de las teorías comprobadas científicamente en la explicación del objeto que se analiza; lo que quiere decir que la deducción es iniciar con una teoría para explicar los fenómenos de un mismo análisis.

3.9 Aspectos éticos

La presente investigación ha respetado todas las normas el método científico, en este sentido, hemos tratado de desprendernos de nuestros criterios personales para prevalecer lo que aparece en el campo y el mundo científico.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados de la Entrevista

	ENTREVISTA A ESPECIALISTAS EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y LABORAL	
RESUMEN DE LA ENTREVISTA	El objetivo de la presente entrevista es conocer la APRECIACIÓN de los entrevistados sobre la cuota laboral y su implicancia en el sector privado	
	1.	¿Considera que esta regulación permite mejorar la inclusión del discapacitado, a diferencia de la regulación anterior?

PREGUNTAS	2.	¿La anterior regulación que consistía en la deducción de la renta bruta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas no favorecía la inclusión social del discapacitado?
	3.	¿Cuánto es el valor de aportación de la persona con discapacidad en el mundo de las empresas?
	4.	¿Existe alguna otra acción afirmativa que pueda emplearse para la inclusión del discapacitado en el régimen laboral del sector privado y que sea eficaz?
	5.	¿Qué ocurre con aquellos empleadores que no necesitan contratar personal o que no encuentran discapacitados con las competencias adecuadas, tendrán que cumplir igualmente con la cuota laboral para no ser sancionados?
	6.	¿considera factible establecer medidas alternativas a la regulación de la cuota laboral para personas discapacitadas, tales como: a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador independiente con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes, b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. c) realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
	7.	¿Cuán importantes son los derechos constitucionales de libertad de contratar y libertad de empresa que el Estado reconoce al sector privado?
	8.	¿vulnerar el derecho constitucional a la libertad de empresa al obligar adecuar el ambiente laboral para que el discapacitado puede ejercer sus labores de manera adecuada, generaría sobrecostos a las empresas?
	9.	¿Considera que la cuota laboral para discapacitados en el sector privado se encuentra bien regulado, al obligar contratar personas con discapacidad o de lo contrario recibir una sanción por su incumplimiento?

ENTREVISTAS A ESPECIALISTAS EN DERECHO LABORAL

RPTAS	JUAN E. MANSILLA BERRIOS	LUIS CABRERA ORTEGA	SILVIO JESUS MEZARINA GARCIA
	Docente de la UNMSM	Representante de la CONADIS	Docente de la UCV y UNMSM
	Especialista en Derecho Constitucional Económico	Especialista de Promoción de Empleo	Especialista en Derecho Constitucional
1.	Definitivamente mejora la inclusión del discapacitado. Además la cuota laboral es un régimen adoptada por diversos países, sería tal vez conveniente ver como se ha desarrollado en ellas. Además hay un tema que actualmente las empresas están considerando muy profundamente, y es la de responsabilidad social. Y por esa parte las empresas antes de esta ley ya han venido incluyendo a personas con discapacidad.	Claro definitivamente va a mejorar inclusive desde los términos, ya no es discapacitado sino persona con discapacidad. En comparación de la anterior ley N° 27050 en el tema laboral sobre cuotas ha mejorado, porque se establecía una cuota solo en el sector Público que era en un porcentaje de 3%. Entonces, ahora también es comprendida el sector privado, y en ese sentido ha mejorado.	De hecho mejora la inclusión de la persona con discapacidad, dado que, la contratación de estas personas no será de una larga espera a la voluntad de las empresas para contratarlas.

<p>2.</p>	<p>La anterior regulación otorgaba un beneficio tributario a las empresas que incluían a personas con discapacidad en su centro laboral, sin embargo, ha habido muchos fraudes al tema de la deducción por parte de las empresas.</p>	<p>La Ley 27050 establecía la deducción por contratar a una persona con discapacidad, que en cuanto a beneficio para las empresas privadas era mejor. Sin embargo, con la nueva ley la deducción por contratar a una persona con discapacidad es mínima.</p>	<p>El incentivo que se generaba a través de la deducción si permitía la inclusión pero a menor escala. El problema está en que aún falta desarrollar una conciencia de responsabilidad social.</p>
<p>3.</p>	<p>El valor de aportación de este tipo de personas es igual y hasta en algunas ocasiones podría ser mayor dado que las empresas que contratan personas con discapacidad no serían afectadas con su productividad, además obtendría un impacto sobre los clientes, quienes verían la responsabilidad social de la empresa,</p>	<p>Es igual como cualquier otra persona porque no hay razón para decir que si tú eres una persona con discapacidad tu valor es menos. Además vale considerar que las personas normales también carecen de capacidad para realizar trabajos en distintas materias.</p>	<p>El valor es el mismo que una persona normal, dado que las personas con discapacidad no tienen ningún impedimento de obtener habilidades en algunas áreas que las empresas requieren. Además en la historia se ha podido comprobar las habilidades que llegan a desarrollar las personas con discapacidad.</p>
<p>4.</p>	<p>La cuota laboral establecida considero que es la más adecuada para la inclusión de estas personas, Aunque es importante que el Estado considere que un tema de fondo es la cultura interna de la empresa frente a las personas con discapacidad, y es en ese</p>	<p>Vamos a suponer que no hubiera la cuota laboral. Se contrataría al personal de acuerdo a su capacidad, pero no habría esa consideración de las empresas de contratar a personas con discapacidad. El problema es que el peruano hay veces requiere de que se le obligue para que recién actúe. Es por ello que considero que la cuota laboral es la</p>	<p>Considero que la cuota laboral es la más adecuada aunque tal vez sea cuestionada por el sector privado sin embargo es un mal necesario que permite la inclusión del discapacitado.</p>

	sentido que debe desarrollar una política de concientización.	más adecuada, porque da más facilidad de acceso a un centro laboral a personas con discapacidad.	
5.	Ese es un extremo que se ha estado criticando al régimen de la cuota laboral, que en parte tienen razón. Sin embargo las empresas pueden hacer su descargo lo cual los liberaría de la sanción sin embargo si presenta su descargo también se liberaría de la cuota laboral obligatoria, entonces cual sería el fin de la cuota laboral?	Las empresas tendrían que realizar un descargo para explicar por qué no cumplió con su cuota laboral. Lo que ahorita se busca que todas las personas con discapacidad tengan su certificado. Las empresas desde el 2015 están en la obligación de informar si están cumpliendo con la cuota laboral establecida o en todo caso presentar un descargo.	Siempre va a haber excusas. En todo caso el Estado debe velar por la capacitación de estas personas, pero no se puede buscar que con estos argumentos se elimine un régimen (de la cuota laboral) que favorece la inclusión de la personas con discapacidad.
6.	Si considero conveniente, dado que llenaría el vacío que la ley no contempla.	Se observa la existencia de un vacío, la cual la autoridad tiene que solucionar. Solo puedo especular que el Ministerio del Trabajo regulara en algún momento.	Si definitivamente deberían establecerse las medidas alternativas, yo recomendaría entre ellas capacitaciones a las personas con discapacidad, incentivos tributarios, publicidad positiva de las empresas de estas personas, o también convenios con el Estado.
7.	Son importante dentro del marco económico del Estado, sin embargo, estas tienen límites. Mediante la búsqueda de la inclusión de la persona con	Los derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación son muy importantes sin embargo. Tenemos que considerar que estamos ante una acción afirmativa	Los derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación son muy importantes dado que genera un marco económico que comprende a las

	discapacidad se estaría limitando estos derechos de una manera legitima, además que existen normas supranacionales que favorecen estas medidas.	establecida por normas internacionales. En consecuencia la cuota laboral regulada en la ley 29973 no es inconstitucional.	personas en general. Sin embargo estamos en un Estado social de mercado, esto quiere decir que el mercado debe repotenciar los derechos de primera y segunda generación
8.	En el caso que constituya un sobrecosto a las empresas la ley otorga salvedades a las empresas. Además esta imposición es coherente con la inclusión de la persona con discapacidad.	Los gastos en que incurre las empresas para la adecuación del ambiente laboral de acuerdo con la nueva ley van a ser deducidas en el impuesto a la renta. En ese sentido las empresas tienen una salvedad y por lo tanto no pueden señalar que la adecuación del ambiente laboral genera sobrecostos.	Si genera sobrecostos pero es algo que se debe pagar. Las empresas deben de tener una actitud de solidaridad con las personas discapacitadas. Además se debe tener en cuenta que si las empresas privadas cumplen con adecuar el ambiente laboral a fin de que su personal que tenga discapacidad se desempeñe en sus labores, tendrá beneficios tributarios, por lo que se estaría compensando por los gastos incurridos.
9.	Considero que no se encuentra bien regulado y que contiene vacíos los cuales deben entrar a debate.	Si esta bien o mal ya está planteado en la ley. Ya estamos experimentando con la cuota laboral, y vamos a ver como se dan las respuestas. Además, el Sector privado es muy cuidadoso con el cumplimiento de la cuota laboral. Existen empresas que ya les falta poco para cumplir con su cuota. El tema pasa por una sensibilidad humana, de los	Como está regulado en la ley n° 29973, considero que debería hacer algunas modificaciones.

		empresarios de incluir a personas con discapacidad. La CONADIS a estado estableciendo medidas de concientización tratando de cambiar la perspectiva hacia las personas con discapacidad.	
--	--	--	--

COROLARIO

Respecto a la pregunta n° 1, mis entrevistados coinciden que la regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad permite mejorar su inclusión. Asimismo Luis Cabrera Ortega señala que en la anterior ley la cuota laboral era solo para el sector público, mas ahora con la nueva ley la cuota laboral también se establece para el sector privado. Importante también es lo señalado por el Doctor Juan E. Mansilla Berrios, quien menciona que actualmente las empresas consideran dentro de sus políticas internas la Responsabilidad Social. Ello permite que las empresas por iniciativa propia incluyan dentro de su planilla a personas con discapacidad.

En relación a la pregunta n° 2, los entrevistados coinciden que la inclusión de la persona con discapacidad con la anterior ley era mínima. Asimismo el beneficio tributario a las empresas era mayor que ahora.

La pregunta n° 3, los entrevistados responden señalando que el valor de aportación de estas personas, es similar a lo que ofrecen personas normales. Juan E. Mansilla Berrios señala una valoración adicional al aporte de las personas con discapacidad, dado que menciona que ellos pueden mejorar el impacto de las empresas sobre sus clientes. En consecuencia, contratar a este tipo de personas, más allá de causar sobrecostos a la empresa, permitiría obtener nuevas oportunidades para el desarrollo de la actividad económica de la empresa.

En cuanto a la pregunta n° 4 los entrevistados consideran la cuota laboral como la más adecuada para la inclusión de la persona con discapacidad.

En relación a la pregunta n° 5 Juan E. Mansilla coincide con Luis Cabrera Ortega al señalar que las empresas privadas pueden presentar un descargo que impida que sean sancionados. Asimismo Juan E. Mansilla señala que existe un vacío en esa regulación dado que el descargo si bien es como una salvedad para las empresas privadas de cumplir la cuota laboral, sin embargo esta haría perder el sentido de la cuota laboral.

Con respecto a la pregunta n° 6 los entrevistados si están de acuerdo con las medidas alternativas propuestas en mi investigación los cuales permitirían llenar el vacío que la norma actual posee.

En relación a la pregunta n° 7 los entrevistados señalan que son importantes los derechos de libertad de contratación y libertad de empresa. Sin embargo Juan E. Mansilla Berrios señala que esta contiene límites y en ese sentido la cuota laboral la limitaría de una manera legítima.

En cuanto a la pregunta n° 8 los entrevistados coinciden que las empresas no sufrirían de sobrecostos al adecuar el ambiente laboral para el buen desempeño de la persona discapacidad, dado que con la nueva ley se otorgan beneficios tributarios al respecto.

Y finalmente en la pregunta n° 9 los entrevistados coinciden de que la regulación de la cuota laboral si bien es correcta sin embargo no está bien regulada en la nueva ley. Además que señalan que existe vacíos en la ley.

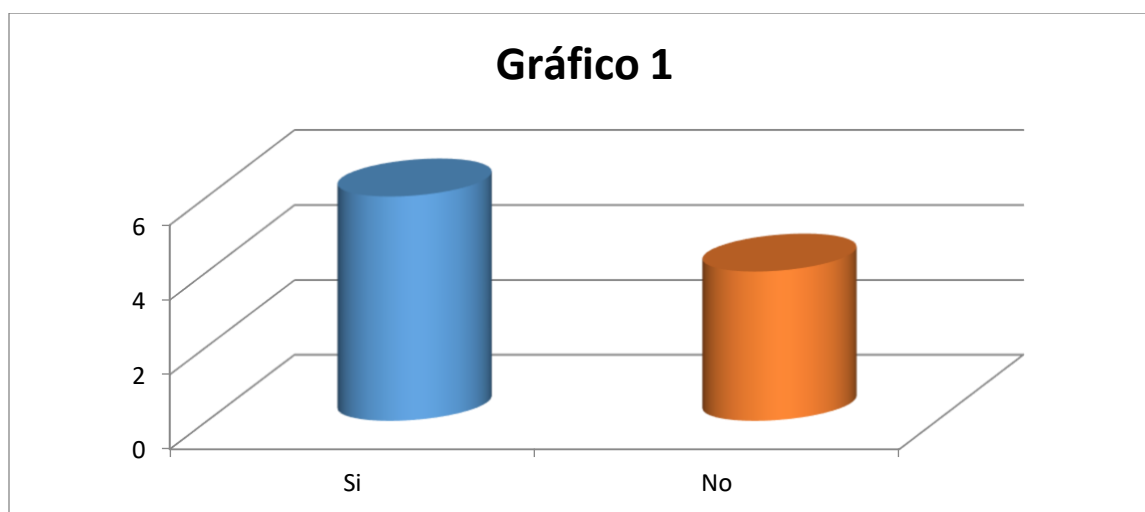
3.2 Descripción de resultados de datos encuestas

**CUADRO N° 1
(Pregunta N° 1)**

¿Actualmente labora en el sector privado o sector público?		
	SI	NO
E1	En el sector Público.	
E2		No cuento con trabajo. Soy de provincia
E3	En el sector privado, soy promotor educativo.	
E4		No trabajo. Soy médico. Actualmente quiero realizar un reclamo porque me despidieron solo porque era discapacitado.
E5	En el sector Privado. Atiendo en ventanilla	
E6	En el sector público. Soy recepcionista	
E7	En el sector privado. Soy practicante.	
E8		No cuento con trabajo, porque no pude aprobar el examen de conocimiento en la empresa que había postulado.
E9		No cuento con trabajo.

E10	En el sector público. Laboro en la parte administrativa de CONADIS	
------------	--	--

	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%



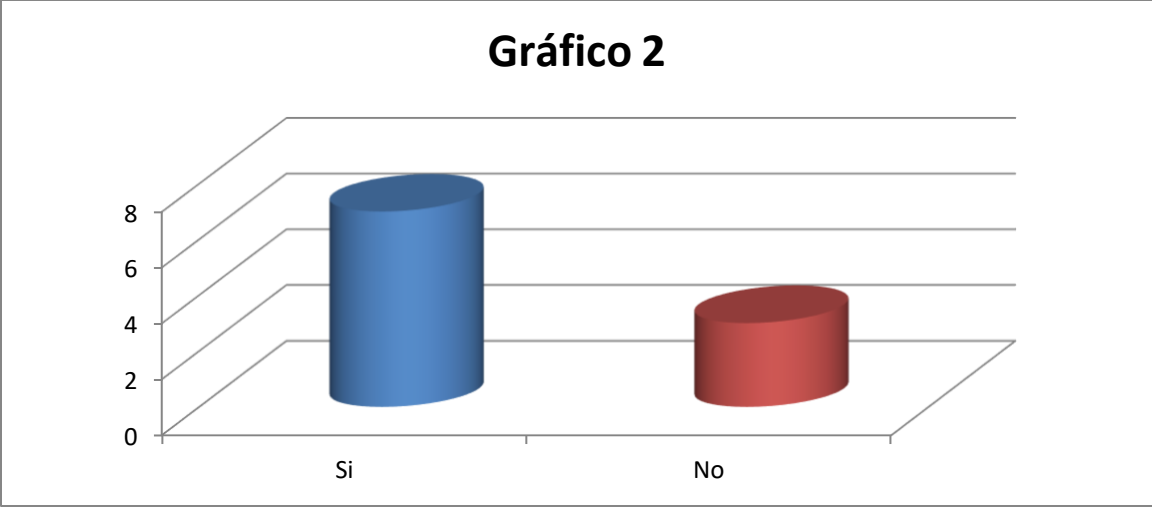
Corolario: De las 10 personas con discapacidad encuestadas, 6 personas con discapacidad se encuentran trabajando, siendo 3 que trabajan en el sector público y 3 en el sector privado. Y hay 4 personas que no cuentan con trabajo de los cuales uno es profesional.

**CUADRO N° 2
(Pregunta N° 2)**

¿Tiene conocimiento de la nueva ley general de persona con discapacidad?

	<u>SI</u>	<u>NO</u>
E1	Si conozco de la nueva ley.	
E2		No tengo conocimiento de la nueva ley.
E3	He oído sobre ello pero no tengo conocimiento sobre su contenido.	
E4		No tengo conocimiento de la nueva ley, además que no oigo bien por mi edad.
E5	Conozco poco de la nueva ley, no sé muy bien sobre los beneficios que se nos otorga	
E6	Si he escuchado sobre la nueva ley y he recibido capacitación sobre el tema.	
E7	Conozco poco sobre la nueva ley.	
E8		No tengo conocimiento de la existencia de la nueva ley y mucho menos de la cuota laboral impuesta al sector privado.
E9	He escuchado poco sobre la nueva ley.	
E10	Si conozco sobre la nueva ley.	

	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	70%
NO	3	30%
TOTAL	10	100%



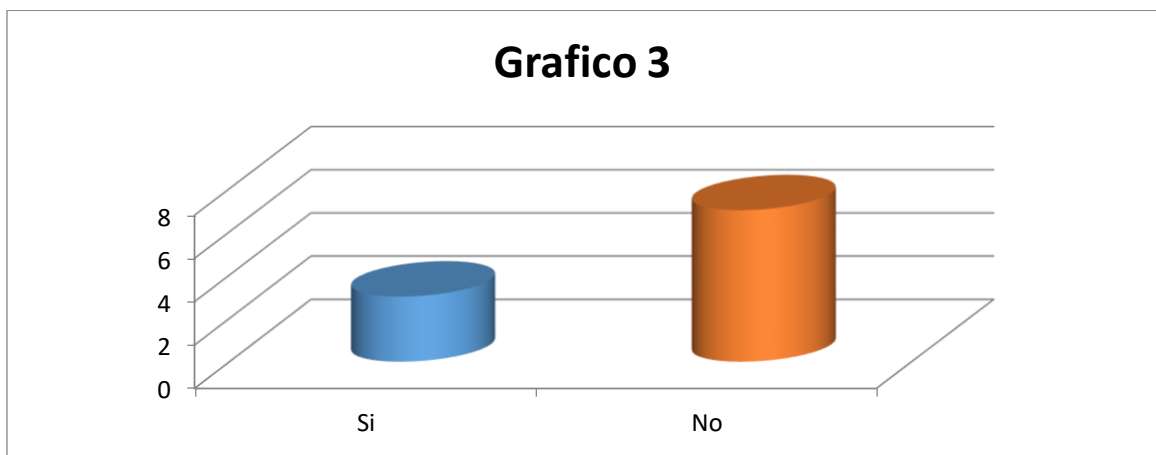
Corolario: De las 10 personas con discapacidad que fueron encuestadas, 7 personas afirman conocer la nueva ley general de persona con discapacidad y 3 no tienen conocimiento sobre la nueva ley. De las 7 personas que conocen la nueva Ley, 5 tienen poco conocimiento de sus beneficios.

**CUADRO N° 3
(Pregunta N° 3)**

¿Con la cuota laboral establecida para el sector privado por la nueva ley, percibe actualmente mayor oportunidad laboral?		
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
E1	Si percibe.	
E2		No percibe.
E3		No percibe
E4		No percibe.
E5		No percibe
E6	Si percibe	
E7		No percibe
E8		No percibe

E9		No percibe
E10	Si percibe	

	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

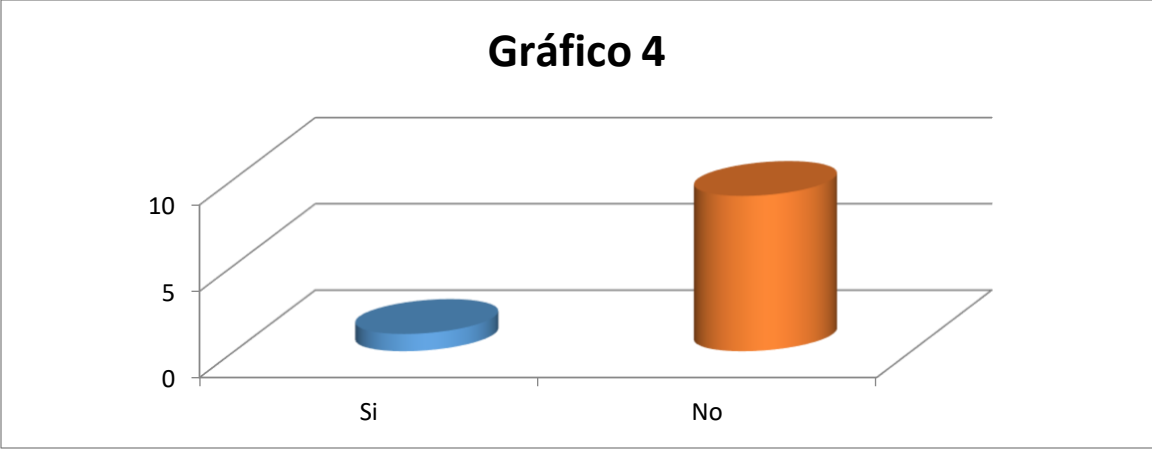


Corolario: De las 10 personas con discapacidad que fueron encuestadas, 3 personas afirman percibir mayor oportunidad laboral y 7 no perciben una mayor oportunidad laboral.

**CUADRO N° 4
(Pregunta N° 4)**

¿Actualmente recibe capacitación por parte del Estado?		
	<u>SI</u>	<u>NO</u>
E1	Si.	
E2		No.
E3		No.
E4		No.
E5		No.
E6		No.
E7		No.
E8		No.
E9		No.
E10		No.

	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	10%
NO	9	90%
TOTAL	10	100%



Corolario: De las 10 personas con discapacidad que fueron encuestadas, 1 sola persona afirma haber recibido capacitación por parte del Estado y 9 señalan que hasta ahora no han recibido

IV. DISCUSIÓN

El debate nos permitirá definir los preceptos que se aproximan con el estudio y si los datos obtenidos sostienen o no los supuestos previos. Además que ofrecen sustento a la investigación.

Objetivo General

Determinar si establecer la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado.

Conforme a los resultados obtenidos en las entrevistas, y a las encuestas realizadas a personas con discapacidad, se ha determinado que la aplicación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado si favorece la gestión empresarial y la inclusión de la persona con discapacidad.

- a) Con relación a las entrevistas, es importante resaltar que de los entrevistados entre especialistas Constitucionalistas y laboristas conocedores del tema, se ha obtenido los siguientes resultados:
 - Que la aplicación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado permite una mayor inclusión para ese grupo de personas, además que va acorde a las políticas afirmativas que el Estado promueve.
 - Asimismo, favorece la gestión empresarial toda vez que, al cumplir con la cuota laboral, la empresa mejora su imagen pública. Esto conlleva a que la empresa tenga mayor preferencia y mayores ventas, lo cual compensaría el gasto generado al adecuar el ambiente laboral para que la persona con discapacidad se pueda desenvolver en las mismas condiciones que los demás trabajadores.
- b) Asimismo, de la encuesta a personas con discapacidad, se puede observar que los mismos consideran que tendrán más oportunidad de obtener trabajo, y que tendrán el amparo de la ley para exigir el condicionamiento del lugar de trabajo para efectos que puedan realizar su trabajo con normalidad.

En ese sentido, nuestro supuesto general establece que la determinación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la gestión

empresarial y la inclusión social del discapacitado. Dicho supuesto se encuentra corroborado con los datos conseguidos mediante las entrevistas y encuestas realizadas.

Por consiguiente, la aplicación de la cuota laboral para personas con discapacidad, si mejora su inclusión en el ámbito laboral, así como la gestión de cada empresa.

Objetivo Específico 1:

Comprobar si la regulación de la cuota laboral es la mejor acción afirmativa para la inclusión de la persona con discapacidad en el régimen laboral del sector privado.

Al respecto, es importante la declaración de Luis Cabrera Ortega, quien, en la entrevista realizada, afirmó que la regulación de la cuota laboral en el sector privado era idóneo para la inclusión de ese grupo de personas. Principalmente ocurre esto debido a que anteriormente de la ley objeto de estudio las empresas no se veían obligadas a contratar a personas con discapacidad en determinado porcentaje, sino que, solo se les daba incentivos tributarios para realizarlo. Sin embargo, a pesar de estos incentivos, las empresas no cumplían con incluir a este grupo de personas.

En la actualidad, con esta ley todas las empresas se ven obligados a contratar a personas con discapacidad, además de condicionar el ambiente laboral, para que ellos puedan realizar su trabajo al igual que los demás trabajadores.

En ese sentido, se observa que la ley es una medida idónea para la inclusión de las personas con discapacidad en el régimen laboral del sector privado; no obstante, en el reglamento de esta ley, se permite a las empresas justificar el por que no cumplen con la cuota laboral. Esta regla incluida por el reglamento es cuestionable, dado que las empresas tienen una salida para no cumplir con la cuota laboral, y esto es, justificándose por algún motivo razonable.

Esta norma incluida en el reglamento probablemente se incluyó por la presión del sector privado, que por muchos medios manifestaron su desacuerdo con la regulación. Sin embargo, esto permitiría que se inaplique la cuota laboral en el sector privado, dado que

las empresas tienen la posibilidad de justificar el no cumplimiento de la cuota laboral. Por lo que se genera un despropósito con el objetivo de la ley.

Bajo este análisis no se cumple con el segundo supuesto establecido en la presente investigación, dado que la regulación de la cuota laboral sí es la mejor acción afirmativa para la inclusión de la persona con discapacidad en el régimen laboral del sector privado.

Objetivo Específico 2:

Demostrar las consecuencias que genera la vulneración a las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad.

Con relación a este objetivo, y a los datos obtenidos en las entrevistas se ha obtenido los siguientes resultados:

a) La entrevista realizada a los especialistas en derecho constitucional, ha permitido profundizar sobre los derechos que se encuentran inmersos en esta investigación. Es así que tenemos por un lado el derecho a contratar y a la libre empresa que se ven limitados en este caso para la inclusión de la persona con discapacidad al ámbito laboral, es decir, se busca que estas personas tengan igual de oportunidades laborales al igual que los demás. Y esto considerando que su inserción al trabajo es escaso debido a los costos que genera adecuar el espacio laboral para ellos, además que compiten con personas que al encontrarse mejor de salud, tienen mayor opción a ser elegidos en el trabajo.

La limitación de los derechos de libertad de empresa y libertad de contratación se ve justificado dado que se implementa una acción afirmativa en beneficio de una minoría.

b) Asimismo de las encuestas realizadas vemos que las personas con discapacidad han tenido problemas de obtener trabajo, debido a su condición; y otro grupo señalan que a pesar de haber obtenido trabajo, no podían cumplir sus

labores al igual que los demás, debido a las condiciones del trabajo y su situación que requería de algunas adecuaciones en su espacio laboral.

En ese sentido, con el análisis de los datos vemos que no se cumple el segundo supuesto de mi investigación, y, por el contrario, vemos que la aplicación de la cuota laboral genera consecuencias positivas en el ámbito laboral y económico de la empresa.

Convergencias	Divergencias
<p>Respecto a la pregunta n° 1, los entrevistados coinciden de que el régimen de la cuota laboral en el sector privado va a mejorar la inclusión de la persona con discapacidad. En ese sentido como señala Silvio Jesus Mezarina Garcia, ya no se está a la espera de la voluntad de la empresa. Sin embargo, es importante considerar como señala Juan Mansilla Berrios, que las empresas actualmente están desarrollando el tema de responsabilidad social, lo cual favorece la inclusión de estas personas en el campo laboral de las empresas. Si se mejora el tema de responsabilidad social, considero que no habría necesidad de establecer una cuota laboral obligatoria, si las empresas cumplen con incluir de manera voluntaria a las personas con discapacidad.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>En relación a la pregunta n° 2, los entrevistados señalan que la anterior regulación que comprendía beneficios tributarios a las empresas por contratar a personas con discapacidad, no favorecía la inclusión de la persona con discapacidad.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>Los entrevistados coinciden sus respuestas en la pregunta n° 3, señalando que el valor de aportación de las personas con discapacidad es igual al de una persona normal. La importancia de tal afirmación es grande entendiendo que entre las justificaciones que señalaban las empresas privadas era el valor mínimo de aportación de las personas con discapacidad. Además desde los conceptos de la responsabilidad social desarrollada en el marco teórico, el contratar personas con discapacidad permite mejorar a la empresa en su imagen delante de</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>

<p>la sociedad, favoreciendo la influencia de su marca y la productividad de su negocio.</p>	
<p>Los entrevistados ante la pregunta n° 4, consideran que el régimen de la cuota laboral es la más adecuada para la mejora de la inclusión de la persona con discapacidad. Es importante resaltar lo señalado por Juan E. Mansilla Berrios, quien afirma que el tema de fondo es la cultura interna de la empresa frente a las personas con discapacidad.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>En relación a la pregunta n° 5 Juan E. Mansilla coincide con Luis Cabrera Ortega al señalar que las empresas privadas pueden presentar un descargo que impida que sean sancionados. Asimismo Juan E. Mansilla señala que existe un vacío en esa regulación dado que el descargo si bien es como una salvedad para las empresas privadas de cumplir la cuota laboral, sin embargo esta haría perder el sentido de la cuota laboral.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>Con respecto a la pregunta n° 6 los entrevistados si están de acuerdo con las medidas alternativas propuestas en mi investigación los cuales permitirían llenar el vacío que la norma actual posee. Las medidas alternativas que planteamos son: a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador independiente con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes, b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. c) realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>

<p>monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.</p> <p>Al respecto en el caso del contrato de la empresa con un trabajador independiente con discapacidad, resulta relevante considerar el resultado de una encuesta que realizó la INEI en el cual señala que de las personas con discapacidad que se encuentran trabajando el 58.3%, esto es 161,859 personas. (INEI, 2013).</p>	
<p>En relación a la pregunta n° 7 los entrevistados señalan que son importantes los derechos de libertad de contratación y libertad de empresa. Sin embargo Juan E. Mansilla Berrios señala que esta contiene límites y en ese sentido la cuota laboral la limitaría de una manera legítima.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>En cuanto a la pregunta n° 8 los entrevistados coinciden que las empresas no sufrirían de sobrecostos al adecuar el ambiente laboral para el buen desempeño de la persona discapacidad, dado que con la nueva ley se otorgan beneficios tributarios al respecto.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>
<p>Y finalmente en la pregunta n° 9 los entrevistados coinciden de que la regulación de la cuota laboral si bien es correcta sin embargo no está bien regulada en la nueva ley. Además que señalan que existen vacíos en la ley.</p>	<p>No existen divergencias entre los entrevistados.</p>

Encuesta:

Convergencias	Divergencias
Con respecto a la Pregunta N°1, el 60% de personas con discapacidad se encuentran trabajando, siendo la mitad que trabaja en el sector público y la otra mitad en el sector privado.	De los trabajadores encuestados, el 40% de personas con discapacidad no se encuentra con empleo.
Sobre la Pregunta N°2 de las personas con discapacidad, el 70% personas afirman conocer la nueva ley general de persona con discapacidad; sin embargo es importante resaltar que de ellas más de la mitad tiene poco conocimiento.	El 30% de las personas con discapacidad señalan que no tienen conocimiento de la ley general de persona con discapacidad.
Pregunta N°3, solo el 30% de las personas con discapacidad percibir mayor oportunidad laboral.	En cambio el 70% de personas con discapacidad no percibe mayor oportunidad laboral
Pregunta N°4, solo el 10% de las personas con discapacidad encuestadas recibió capacitación por parte del Estado.	El 90 % de las personas con discapacidad encuestadas no recibió ninguna capacitación por parte del Estado.

V. CONCLUSIONES

- a. El régimen de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado si favorece la gestión empresarial sobre todo si lo consideramos desde los conceptos de responsabilidad social, con el cual toda empresa privada debe tener la perspectiva de que teniendo un rol protagónico en la sociedad (en este caso incluyendo a personas con discapacidad en el ámbito laboral de la empresa) favorece su imagen de marca y su imagen delante de toda la sociedad, permitiendo un mercado global más estable y una sociedad más prospera. Además, si bien la cuota laboral establecida en la ley es muy favorable; sin embargo, su regulación como se encuentra comprendida en la Ley y el Reglamento no permiten que la inclusión de la persona con discapacidad se efectúe de manera idónea, dado que, si bien en el reglamento establece una solución a las empresas privadas mediante el “descargo”, sin embargo, como señala en la entrevista Luis Cabrera Ortega se espera que el Estado regule algunas medidas. En ese sentido nos resulta relevante observar la regulación de España, en donde, mediante Real Decreto 364/2005 se hace referencia a los descargos que puede hacer la empresa y a las medidas alternativas a la cuota laboral. En consecuencia ante la falta de medidas alternativas que el Reglamento omite establecer, señalo las siguientes medidas alternativas a la cuota laboral en el caso que las empresas privadas no puedan cumplir con la cuota laboral y realicen el descargo: a) Celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador independiente con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes, b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. c) realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Las medidas alternativas que se proponen son de carácter excepcional y solo las empresas privadas pueden optar por ellas en casos concretos que señala el reglamento.

b. La cuota laboral para personas con discapacidad actualmente es la acción afirmativa más adecuada para la inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral del sector privado, dado que, permite que las oportunidades laborales crezcan para las personas con discapacidad y además permite que las empresas privadas tengan mayor conciencia de la necesidad de establecer en su agenda un plan de contratación de personas con discapacidad que permita alcanzar el 3% de empleo del total de sus trabajadores.

Como pudimos analizar en la evolución de las políticas en favor de las personas con discapacidad, anterior a la regulación de la cuota laboral en el sector privado, solo se otorgaban incentivos tributarios a las empresas que contratasen a personas con discapacidad. Es decir, se dejaba a la voluntad de las empresas si optaban por contratar a este grupo de personas. Sin embargo, como analizamos de las encuestas y las entrevistas realizadas, las personas con discapacidad no tenían muchas oportunidades para laborar, y aún más debido al hecho que en cada puesto de trabajo, debía competir con personas que no tenían ninguna discapacidad.

Con la cuota laboral, ya no se deja a la voluntad de las empresas la contratación de personas con discapacidad. Como vimos esto es una limitación de los derechos constitucionales de libertad de contratación y libertad de empresa. No obstante, esta limitación se encuentra justificada dado que el Estado tiene como objetivo la inclusión de este grupo minoritario.

Asimismo, la ley va más allá de la obligación de contratar, dado que establecer el deber de las empresas de adecuar el ambiente físico donde laborará la persona con discapacidad.

Las reacciones de algunos empresarios y, de la misma CONFIEP, fue el de seguir con las reglas anteriores. Sin embargo, como concluyo en esta investigación, la cuota laboral para personas con discapacidad es una medida idónea para la inclusión de este sector de personas.

- c. La Cuota laboral para personas con discapacidad no genera consecuencias negativas en el ámbito laboral y económico en la empresa, sino de lo contrario permite que las empresas sean responsables socialmente en materia de discapacidad, lo cual permite que las empresas mejoren su competitividad e imagen delante de la sociedad.

Esto vemos, considerando que, en la actualidad, los consumidores de algún producto se encuentran más organizados y

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda lo siguiente:

a) Que el Estado establezca mejores políticas de capacitación para las personas con discapacidad a nivel nacional, de tal manera que ellos conozcan de los beneficios que se les otorga con la Ley General de Persona con Discapacidad y puedan participar de manera activa en el proceso de mejoramiento de la cuota laboral establecida.

b) Que el Estado establezca políticas que fomente la responsabilidad social en materia de discapacidad en las empresas privadas, lo cual puede realizarse de manera coordinada con la CONFIEP.

c) Que se establezcan medidas alternativas de carácter excepcional a la cuota laboral establecida para el sector privado, los cuales son:

1. Celebrar un contrato mercantil o civil con un empleado independiente y que a su vez presente una discapacidad para suministrar cualquier tipo de bienes.
2. Celebrar un contrato mercantil o civil con un empleado independiente y discapacitado para prestar servicios ajenos a la actividad normal de la empresa.
3. Realizar actos donativos y actividades de patrocinio para desarrollar la inserción laboral y de creación de trabajo de personas con discapacidad.

VII. Referencias Bibliográficas

- Acuña Pereda, E. A. (2012). *Repositorio Digital Tesis Pucp*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5265>
- Aguila, L. M. (30 de Mayo de 2012). *Tesis Pucp*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/1380>
- Avila, H. (01 de Enero de 2006). *Introduccion a la Metodologia de la Investigacion*. Cuauhtemoc, Guatemala.
- Balta, J. (2013). *¿Norma Justificada?* Recuperado el 3 de Mayo de 2013, de APERHU: <http://www.aperhu.com/apuntes.html>
- Bergamino, J. (2013). *Repositorio Digital de Tesis Pucp*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5265>
- BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO, B. (ABRIL de 2005). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>.
- Castro, J.; Urrea, F. y Viafara, C. (2009). Un Breve Acercamiento a las políticas de Accion Afirmativa: Origenes, aplicacion y experiencia para grupos etnico - raciales en Colombia y Cali. *Sociedad y Economia*, 161-172.
- Chirinos E. y Chirinos F. (2008). *Libertad de Contratación* (6a ed.). Lima: Editorial Rodas.
- CONADIS. (21 de Diciembre de 2012). *LEY N°29973*. Recuperado el 8 de Abril de 2013, de CONADIS: <http://www.conadisperu.gob.pe/revistas-y-libros-del-conadis/book/5-revista-conadis-n5/1-publicaciones-del-conadis.html>
- CONFIEP. (2012). *Haciendo pais es promover empresas socialmente responsables*. *Empresas Haciendo Pais*, 7.
- CONGRESO. (12 de Julio de 1979). *Constitucion Para la Republica del Peru*. Recuperado el 20 de enero de 2014, de Congreso: <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/1999/simplificacion/const/1979.htm>
- CONGRESO. (14 de Junio de 2012). *Diario de los Debates - Segunda Legislatura Ordinaria de 2011*. Recuperado el 20 de Mayo de 2013, de Congreso de la Republica del Perú: [http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/DiarioDebates/Publicad.nsf/SesionesPleno/05256D6E0073DFE905257A1E005274C2/\\$FILE/SLO-2011-20.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/Sicr/DiarioDebates/Publicad.nsf/SesionesPleno/05256D6E0073DFE905257A1E005274C2/$FILE/SLO-2011-20.pdf)

- CONGRESO. (ABRIL de 2014). www.conadisperu.gob.pe/images/pdf/reglamento.pdf.
- Curioso, I. (2014). *Repositorio Digital de Tesis PUCP*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5631>
- Diez - Picazo y Ponce de Leon, L. (2004). Contrato y libertad contractual. *Themis* 49, 7-14.
- Domínguez Lara, S.. (2013). *Cybertesis - UNMSM*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3374/Domínguez_Is.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, R. (2009). *responsabilidad social corporativa*. alicante, españa: club universitario.
- Gutierrez W. (2005). *La Constitucion Comentada* (Vol. 1). Lima: Gaceta Juridica.
- Hernández, R., & Fernández, C. y. (2006). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill-interamericana.
- INEI. (01 de Julio de 2013). *PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD*. Recuperado el 20 de junio de 2014, de CONADIS: http://www.conadisperu.gob.pe/encuesta_inei/Resultados%20I%20Encuesta%20Nacional%20de%20Discapacidad%202012.pdf
- NACIONES UNIDAS. (13 de DICIEMBRE de 2006). *NACIONES UNIDAS*. Recuperado el 15 de MAYO de 2013, de CONVENCION SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ONU: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS. (06 de agosto de 2006). *Preguntas Frecuentes Sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*. Recuperado el 23 de junio de 2013, de Naciones Unidas: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>
- OMS. (1980). *world health organization*. Obtenido de <https://apps.who.int/iris/handle/10665/131983>
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (01 de ENERO de 1983). *OIT*. Recuperado el 20 de ABRIL de 2014, de NORMLEX: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Puntriano, C. (2013). *Discapacidad en la Nueva Legislación*. Recuperado el 20 de Marzo de 2013, de La Juridica: <http://www.elperuano.pe/Edicion/suplementosflipping/juridica/440/index.html>

Rubio, M. (1999). Las Grandes Lineas de Evolución de los Derechos Humanos. En M. RUBIO CORREA, *Estudio de la Constitución Política de 1993* (Vol. 1, págs. 89-99). Lima: Fondo Editorial.

Salazar, K. (2011). Empresa y Derechos Humanos. *Aportes DPLF*, 3-11.

Spezziani, H. (2013). *Inclusión y Discapacidad*. Recuperado el 1 de Abril de 2013, de CONFIEP: <http://confiep.org.pe/articulos/3220-inclusion-y-discapacidad>

Tudela, J. B. (2009). *Investigación cualitativa*. Madrid: ESIC Editorial.

VIII. Anexos

ANEXO N° 1.- Matriz de consistenc

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACION DE INFORME DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE

JHON EDWARD ORBEZO RIVERA

FACULTAD ESCUELA **DERECHO**

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	“La cuota laboral para personas discapacitadas y su implicancia en el sector privado”
PROBLEMA	<p>Problema General</p> <p>¿La regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿La regulación de la cuota laboral es la mejor acción afirmativa para la inclusión del discapacitado en el régimen laboral del sector privado?- ¿Qué consecuencias genera la vulneración a las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad?
SUPUESTOS	<p>Supuesto General</p> <p>La regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado no favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado en consecuencia deben establecerse medidas alternativas.</p>

	<p>Supuestos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - La regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado no favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado en consecuencia deben establecerse medidas alternativas. - Las consecuencias que genera vulnerar a las empresas sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad son negativas
<p>OBJETIVOS</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si la regulación de la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado favorece la gestión empresarial y la inclusión social del discapacitado</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si la regulación de la cuota laboral es la mejor acción afirmativa para la inclusión del discapacitado en el régimen laboral sector privado. - Demostrar las consecuencias que genera la vulneración a las empresas de sus derechos constitucionales de libertad de empresa y libertad de contratación al establecer la cuota laboral para personas con discapacidad.

<p>DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>Método Descriptivo</p> <p>En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí.</p> <p>Método Inductivo</p> <p>A partir de determinados casos que exponen situaciones arribaremos a conocimientos generales.</p>
<p>POBLACION Y MUESTRA</p>	<p>Se llevara a cabo con entrevista a especialistas en el tema, como abogados y a un representante de la CONADIS; así como encuestas a personas con discapacidad.</p>
<p>VARIABLES</p>	<p>Cualitativa</p>