

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE CONTABILIDAD**



**CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD Y SU EFECTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA  
EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS UBICADAS EN EL  
DISTRITO DE CHICLAYO, PERIODO 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
CONTADOR PÚBLICO**

**AUTORES**

**LADY MILAGROS ANCAJIMA HUAMAN**

**SARITA DEL MILAGRO BECERRA LUNA**

**ASESOR**

**DR. ENRIQUE MARTÍN SAN MIGUEL ROMERO**

**Chiclayo, 2019**

## **Dedicatoria**

A Mercedes Huamán y Fernand Ancajima,  
que con su incondicional apoyo y paciencia han  
logrado que concluya mi carrera profesional, porque  
cada logro alcanzado es indudablemente gracias a  
ustedes.

Por ser un ejemplo de esfuerzo y perseverancia, y un  
modelo de sacrificio y amor de padres a hijos.

A Iván Ancajima, para que nuestro esfuerzo permita  
alcanzar nuestra metas.

***Lady Milagros Ancajima Huaman***

A Dios, por haberme guiado e iluminado el camino para  
poder llegar hasta este momento.

A mis padres Elmer Becerra y Sarita Luna, porque son mi  
ejemplo de superación, perseverancia, trabajo y sacrificio  
durante todo estos años.

A mis hermanos, Elysa y Marlon que siempre me  
ayudaron y animaron para poder seguir adelante.

A mis sobrinas, Cristel, Génesis y Kimberly que son mi  
motivación y para que vean en mí un ejemplo a seguir.

***Sarita del Milagro Becerra Luna***

## **Agradecimientos**

A Dios en primer lugar, por permitirme lograr mis sueños, por hacerme fuerte y valiente para vencer los retos que la vida nos pone, por guiarme y cuidarme siempre.

Para el Dr. Enrique San Miguel Romero, por sus enseñanzas y su incondicional apoyo en el desarrollo del presente trabajo.

*Lady Milagros Ancajima Huaman*

A Dios por darme fortaleza, sabiduría y perseverancia para poder superar las dificultades presentadas en el desarrollo de este trabajo.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional en cada paso y decisión que tomo en la vida, por su confianza, amor y comprensión.

A mi Profesor Enrique San Miguel Romero, por compartir sus conocimientos, consejos, experiencias; su tiempo y dedicación para la realización de esta tesis.

*Sarita del Milagro Becerra Luna*

## Resumen

Esta investigación tiene como objetivo Determinar como la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, periodo 2018.

Presenta un enfoque cualitativo de tipo aplicada, ya que se pretende analizar las incidencias para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios y determinar el efecto positivo en el Impuesto a la Renta. La población en estudio la constituyen 160 empresas designadas Principales Contribuyentes de la Intendencia Lambayeque con CIUU de Servicios, la encuesta fue aplicada a una muestra de 113 empresas y a su vez se les entregó una cartilla para facilitar el llenado de la misma.

Como resultado final se observó que solo el 25% de empresas de servicio si contratan a personas con discapacidad, y que el principal motivo para la contratación está relacionado con los beneficios tributarios que el estado les otorga representado en un 15%. Por otro lado se demostró mediante un ejemplo la aplicación de los beneficios tributarios otorgados por la ley, donde se obtuvo un ahorro significativo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta siendo según nuestro ejemplo de S/. 26,559.00, de manera que el 94% de los encuestados manifiesta que se tiene un efecto positivo en el Impuesto a la Renta por contratar personas con discapacidad.

**Palabras Claves:** Contratación Laboral, Personas con Discapacidad, Impuesto a la Renta.

Clasificaciones JEL: M40, M41

## **Abstract**

The objective of this research is to determine how the hiring of people with disabilities has a positive effect on Income Tax in the service companies of the District of Chiclayo, 2018.

It presents a qualitative approach of applied type, since it is intended to analyze the incidences for the hiring of people with disabilities in service companies and determine the positive effect on Income Tax. The population under study is made up of 160 companies designated as Principal Taxpayers of the Lambayeque Municipality with CIUU of Services, the survey was applied to a sample of 113 companies and in turn they were given a booklet to facilitate the filling of the same.

As a final result it was observed that only 25% of service companies do hire people with disabilities, and that the main reason for hiring is related to the tax benefits that the state grants them represented by 15%. On the other hand, it was demonstrated by means of an example the application of the tax benefits granted by the law, where significant savings were obtained in the determination and payment of Income Tax, according to our example of S /. 26,559.00, so that 94% of respondents state that there is a positive effect on Income Tax for hiring people with disabilities..

**Keywords:** Labor Hiring, Persons with Disabilities, Income Tax.

JEL classifications: M40, M41

# Índice

**Dedicatoria**

**Agradecimiento**

**Resumen**

**Abstract**

<b>I. Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>II. Marco teórico.....</b>	<b>12</b>
2.1. Antecedentes del problema.....	12
2.2. Bases teórico científicas.....	15
2.2.1. Contratación Laboral de Personas con Discapacidad.....	15
2.2.1.1. Contratación Laboral, definición.....	15
2.2.1.3. Tipos de Discapacidad.....	28
2.2.1.4. Condiciones laborales para personas con discapacidad.....	30
2.2.1.5. Ley de Discapacitados.....	30
2.2.1.6. Sanciones por no contratar personas con discapacidad.....	35
2.2.2. Efecto en el Impuesto a la Renta en Empresas de Servicio.....	36
2.2.2.1. Concepto de Impuesto a la Renta.....	36
2.2.2.1.1. Deducciones y créditos adicionales.....	36
2.2.2.2. Empresas de Servicio.....	39
<b>III. Metodología.....</b>	<b>42</b>
3.1. Tipo y nivel de Investigación.....	42
3.2. Diseño de Investigación.....	42
3.3. Población, muestra y muestreo.....	42
3.4. Criterios de selección.....	43
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.....	43
3.6. Procedimientos.....	44
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.8. Matriz de consistencia.....	45
3.9. Consideraciones éticas.....	46
<b>IV. Resultados y discusión.....</b>	<b>47</b>
4.1. Resultados.....	47
4.1.1 Descripción de la aplicación de la encuesta.....	47
4.1.2 Aplicación práctica de los beneficios tributarios.....	60
4.2. Discusión.....	65

<b>V. Conclusiones</b> .....	<b>68</b>
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	<b>69</b>
<b>VII. Lista de Referencias</b> .....	<b>70</b>
<b>VIII. Anexos</b> .....	<b>74</b>

## Índice de tablas

Tabla N° 1 Porcentaje de la deducción adicional.....	36
Tabla N° 2 Aplicación del crédito tributario.....	38
Tabla N° 3 CIU de las Empresas de Servicio .....	40
Tabla N° 4 Número de empresas de servicios, según quién atendió la encuesta.....	47
Tabla N° 5 Número de empresas de servicio, según tipo de contribuyente .....	48
Tabla N° 6 Número de empresas de servicio según tipo de Servicio que brinda .....	49
Tabla N° 7 Número de empresas de servicio que tienen trabajadores con discapacidad.....	50
Tabla N° 8 Número de trabajadores con discapacidad que tienen las empresas de Servicio que Si contratan .....	51
Tabla N° 9 Tipo de contrato que tienen los trabajadores con discapacidad que laboran en las empresas de servicio .....	52
Tabla N° 10 Motivo por el cual las empresas de servicio contrata(n) a personas con discapacidad .....	53
Tabla N° 11 Número de empresas de servicio que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga por contratar a personas con discapacidad .....	54
Tabla N° 12 Número de empresas de servicio que hacen uso de dichos beneficios tributarios en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta .....	55
Tabla N° 13 Tipo de discapacidad que tiene(n) lo(s) trabajador(es) por la cual aplican dichos beneficios tributarios .....	56
Tabla N° 14 Número de empresas que conociendo sobre los beneficios tributarios estarían dispuestos a contratar a personas con discapacidad .....	57
Tabla N° 15 Motivo de las empresas de servicio por el cual no contrataban a personas con discapacidad.....	58
Tabla N° 16 Número de empresas de servicio que consideran que estos beneficios tributarios tienen un efecto positivo en el Impuesto a la Renta .....	59
Tabla N° 17 Detalle de remuneraciones de los trabajadores con discapacidad .....	62
Tabla N° 18 Empresas de servicios del Distrito de Chiclayo según CIU designados Principales Contribuyentes .....	75
Tabla N° 19 Tipo de ventas de las empresas de servicio.....	83
Tabla N° 20 Número de empresas que tienen trabajadores con discapacidad según el tipo de servicio que brindan .....	83

## Índice de figuras

Figura N° 1 Nivel Educativo alcanzado de las personas con discapacidad.....	28
Figura N° 2 Lambayeque: Limitaciones permanentes de las personas con discapacidad .....	29
Figura N° 3 Función o relación con la empresa de servicio .....	48
Figura N° 4 Tipo de contribuyente.....	49
Figura N° 5 Tipo de servicio.....	50
Figura N° 6 Trabajadores con discapacidad .....	51
Figura N° 7 Número de trabajadores con discapacidad .....	52
Figura N° 8 Tipo de contrato de los trabajadores con discapacidad .....	53
Figura N° 9 Motivo de contratar a personas con discapacidad.....	54
Figura N° 10 Empresas de servicios que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga.....	55
Figura N° 11 Empresas de servicio que hacen uso de dichos beneficios tributarios .....	56
Figura N° 12 Tipo de discapacidad de los trabajadores contratados.....	57
Figura N° 13 Empresas que contratarían a personas con discapacidad.....	58
Figura N° 14 Motivo de no contratar a personas con discapacidad .....	59
Figura N° 15 Efecto positivo en el Impuesto a la Renta .....	60
Figura N° 16 Tipo de servicio de empresas de servicio que tienen trabajadores con discapacidad.....	84
Figura N° 17 Condición de ocupación de la población con alguna discapacidad .....	84
Figura N° 18 Población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación.....	85

## **I. Introducción**

En el Perú y el mundo existe la preocupación latente de mejorar la calidad de vida de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, motivo por el cual La Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial elaboraron en el año 2011, el “Informe mundial sobre la discapacidad”, en el cual impulsan a los gobiernos la formulación de políticas y medidas que contribuyan con la inclusión social en beneficio de los mismos

Entre los principales logros a alcanzar está el conseguir autonomía e independencia para estas personas, las cuales representan el 15% de la población mundial (Datos de la OMS), con expectativas de realizar una vida normal, con ciertas limitaciones, las cuales en la mayoría de casos no representan impedimento para su desarrollo social y laboral, sin embargo con muy pocas oportunidades que el mundo les ofrece.

El estado peruano, en su afán de incentivar su inserción laboral, promulgó La Ley N°29973 publicada el 24 de diciembre del 2012, en la cual otorga a los empleadores de personas con discapacidad, múltiples beneficios, entre los cuales destaca, una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta. Asimismo, obliga a las entidades públicas y privadas (con más de 50 trabajadores), insertar laboralmente a estas personas en una proporción no inferior al 5% y 3%, respectivamente, en base al número de trabajadores contratados. Sin embargo, la finalidad de la ley no ha conseguido los resultados esperados; por lo que es necesario buscar nuevas alternativas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En razón a ello, en el año 2013, Ollanta Humala Tasso, presidente del Perú en dicho periodo, lanzó el plan piloto “Trabaja contigo, empleo con apoyo”, el cual consistió en brindar empleo a 100 personas con discapacidad a fin de promocionar sus habilidades, generar conciencia en los empleadores, y propiciar entornos laborales que se adecúen a las necesidades de estas personas. Además, empresas como Saga Falabella, KFC, entre otras se han sumado a esta iniciativa, creando puestos de trabajo adecuado y acorde al perfil laboral que dichas personas pueden desempeñar.

La última encuesta realizada sobre discapacidad en el departamento de Lambayeque desarrollada por INEI en el año 2012, denominada “Primera Encuesta Nacional Especializada

sobre discapacidad”, determinó que 43,096 personas presentan algún tipo de discapacidad de los cuales sólo el 15.6% pertenecen a la población económicamente activa, encontrándose ocupada 5,024 personas, y desocupada 1,054, cifras que reflejan la escasa oferta de puestos de trabajo y la poca sensibilidad hacia ellos, ocasionando discriminación, poca aceptación social y por consiguiente negándoles la oportunidad de realizar una vida normal, a pesar de los esfuerzos realizados por el estado para mejorarles su calidad de vida.

En tal sentido, y en vista de la problemática que existe por la poca oferta laboral y el desconocimiento de los beneficios otorgados por el estado para su inclusión laboral, se realiza esta investigación a fin de promover e incentivar su contratación, dando a conocer los beneficios tributarios que consigo trae para los empleadores.

En la presente investigación se plantea el problema siguiente: ¿Cómo la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto en la determinación y pago en el Impuesto a la renta efectuada por empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, período 2018? Teniendo como objetivo general: Determinar cómo la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta efectuadas por las empresas seleccionadas en la muestra, en su desarrollo se ha buscado responder a los objetivos específicos de: Efectuar un diagnóstico de la contratación laboral de personas con discapacidad, Analizar los motivos que inciden para la contratación de personas discapacitadas en las empresas de servicio, Demostrar el beneficio tributario en el Impuesto a la Renta que tienen las empresas de servicios y por último Medir el nivel de aceptación para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios ubicadas en el Distrito de Chiclayo, periodo 2018.

Los aspectos mencionados se presentan de la siguiente manera: Marco Teórico, donde se detallan los antecedentes del estudio, a su vez las bases teorías. Metodología, que comprende: Diseño de investigación, tipo de investigación, la población, Operacionalización de variables, Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de los datos, resultados, conclusiones y recomendaciones.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes del problema

Se revisaron fuentes bibliográficas que guarden relación con el presente proyecto de investigación, y hemos encontrado las siguientes tesis que han sido analizadas:

Acuña, L. et al (2016), elaboraron el trabajo de investigación sobre la “Inclusión laboral de persona con discapacidad en red de energía del Perú S.A.” para obtener el grado de Licenciados en Administración, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

Como resultado del análisis realizado a lo largo del documento, se pudo corroborar la hipótesis al señalar que el Ministerio de Trabajo no encuentra los perfiles para los puestos ofertados por la empresa. Que la mayoría de empresas carece de una verdadera política de gestión de los recursos humanos que incluya la incorporación de PcD en sus planillas. El actual beneficio tributario resulta insuficiente para motivar a los empleadores a generar la contratación de PcD.

Comentario: El trabajo de investigación pretende que el Ministerio de Educación debería desarrollar oportunidades fomentando la educación escolar y superior inclusiva, generando así oportunidades a las personas con discapacidad, y que éstas puedan desarrollarse laboralmente. Deberían existir programas o alianzas entre universidades e instituciones educativas y las empresas u organizaciones empleadoras; y a su vez el Estado debería difundir de los beneficios tributarios que conlleva a la contratación de PcD, tanto a las empresas como a las personas discapacitadas.

Benavente, M. & Torrico, E. (2016), elaboraron el proyecto denominado “Principales factores sociales que influyen en el proceso de Inserción Laboral de las personas con Discapacidad en los Municipios de la Provincia de Arequipa – 2016”, para que obtengan el Título Profesional de Licenciadas en Trabajo Social.

El estudio demostró que el 48.10% de personas con discapacidad pertenecen a una familia monoparental, que la discapacidad más común es la física con el 76.69%, que solo el 44.3% tienen una educación regular de las 158 personas discapacitadas. También el 58.86% manifestaron que no contaban con las condiciones adecuadas en su ambiente laboral.

Respecto a la relación y trato con sus compañero de trabajo, el 54.4% mencionaron que son regulares debido al miedo y al rechazo; y por último la causa principal por la que no se contrata a personas con discapacidad en un puesto de trabajo es porque el 58.6% no cuenta con estudios.

Comentario: Cabe resaltar que para que las personas con discapacidad puedan conseguir un puesto de trabajo adecuado deben tener una educación adecuada, es por ello que las instituciones, ministerios y organización adecuadas deben brindar diversas facilidades y comodidad para que las personas discapacitadas pueden tener una educación adecuada, que les permita en el tiempo poder desempeñar cualquier puesto de trabajo pudiendo llegar a obtener cargos superiores según sus habilidades y capacidades desarrolladas; a la vez brindar en las condiciones necesarias para que puedan realizar su trabajo sin ningún inconveniente. Del mismo modo es necesario motivar, incentivar, capacitar y desarrollar talleres que les permita poder interactuar con los compañeros de trabajo, para que de esta manera se aleje el miedo y sobre todo el rechazo por sus limitadas condiciones.

Orlando, R. y Cifuentes, A. (2015), presentaron la tesis denominada “Análisis de la Inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014”. Para la obtención del Título de Licenciada en Psicología Organizacional en la Universidad Católica de Santiago Guayaquil, en la Ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Se evidenciaron que existe dificultad para que las personas con discapacidad sean contratadas tanto para entidades públicas como privada, debido a que no cumplen con los requisitos o perfiles requeridos por las empresas de comidas rápidas.

Comentario: En este trabajo de investigación si se cumple con la Ley de contratar a personas con discapacidad de acuerdo al porcentaje requerido, pero los labores que ellos realizan son sólo de limpieza o mantenimiento, siendo por ello necesario fomentar o generar charlas de sensibilización dirigidas a las entidades públicas y privadas sobre los derechos laborales de las PcD, para que no exista distinción alguna y les permita a ellas el desarrollo profesional, permitiéndoles así poder desempeñarse en cualquier puesto y participen posteriormente en cargos medios o altos de acuerdo a sus capacidades.

Pérez, K. (2015), en la Universidad de Guayaquil, Ecuador realizó un estudio referente al “Impacto Tributario en el Impuesto a la Renta de una Compañía de la Ciudad de Guayaquil por la aplicación de la Ley de Discapacidades, Periodo 2012”, para obtener el grado de Magíster en Tributación y Finanzas.

Este estudio demostró que con la aplicación de la Ley de Discapacidades las PYMES de la ciudad de Guayaquil obtuvieron un impacto positivo debido a que tienen como resultado un saldo a favor USD 634,50, dando un ahorro de USD 1.233,50. La aplicación de la misma permitió que se genere un ahorro tributario significativo para la compañía en estudio, ya que les permitió un descuento del 150% adicional.

Comentario: Debido al impacto positivo que conlleva contratar personas con discapacidad en los centros de labores, se recomienda que se sigan implementando mecanismos de inclusión tanto económica como social, para que así también continúe la mejora y cumplimiento de las leyes que beneficien a personas con discapacidad.

Parra, M. (2015), elaboró la tesis denominada “Las deducciones en el sector privado y su incidencia en la recaudación tributaria. Caso: Empleados con Discapacidad (2011-2013)”, para optar el grado de Magister en Tributación y Finanzas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Esta tesis investiga las incidencias en el empleo de personas con discapacidad mediante la aplicación de la Ley por parte de las empresas privadas, concluye que ha contribuido a incrementar el empleo a estas personas y ha incidido positivamente en la reducción del impuesto a la renta de las empresas. Que más del 50% de las deducciones la realizan empresas manufacturadas y de comercio, y que no solo las empresas con más de 25 empleados contratan a personas con discapacidad sino también las microempresas y pequeñas empresas contratan ya que consideran que son buenos empleados. A su vez, las personas con discapacidad perciben un ingreso igual o mayor al sueldo básico dependiendo del cargo que desempeñen. El 91% de las empresas encuestadas están dispuestas a adecuar sus instalaciones para el acceso a las personas con discapacidad, el 97% están de acuerdo con las exenciones tributarias y el 73% hacen uso del beneficio de la deducción de impuestos por trabajadores con discapacidad.

Comentario: Se reafirma que los beneficios tributarios que tienen las empresas por contratar a personas con discapacidad tienen un efecto positivo, pero que aún existe discriminación y falta de formación para estas personas. Y que también se debe brindar orientación psicológica a las familias respecto a este tema para que ellos no sientan inseguridad y les permita así a las personas con discapacidad conseguir un empleo sin temor.

Herrera, R. & Rodríguez, L. (2014), desarrollaron la tesis “Investigación del impacto que ha generado la contratación de personas con discapacidad en el clima laboral de las 100 empresas privadas con mayores ingresos del distrito Metropolitano de Quito”, para obtener el Título de Ingenieras Comerciales, en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito.

Para la cual determinaron que el impacto en el clima laboral a partir de la contratación de personas con discapacidad ha generado cambios sustanciales en las organizaciones en lo que a infraestructura e innovación tecnológica se refiere. Se evidenció también que la contratación de personas con discapacidad y debido al empeño que ellos ponen al desarrollar su trabajo, sirva de motivación para los demás trabajadores permitiendo así que el nivel de confianza de la organización se vea influenciado positivamente.

Comentario: Debería generarse más sensibilización tanto en la sociedad como en las empresas, ya que la discapacidad es una condición mas no una limitación, permitiendo de esta manera que se cambie la visión y se genere una igualdad de condición al momento de contratar a personas con discapacidad.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Contratación Laboral de Personas con Discapacidad**

#### **2.2.1.1. Contratación Laboral, definición:**

Montero (2005) señala que, el trabajo es definido como. “...Energía humana que recrea y transforma el mundo, el medio de supervivencia, la expresión de solidaridad ante las necesidades de otros, el propulsor de cambio hacia el descubrimiento de la creación a través de la ciencia y la tecnología...” (p.8). Es preciso mencionar que el trabajo representa un acto de solidaridad ante las necesidades de otros, ya que aparte de satisfacer necesidades propias,

satisface también necesidades de la colectividad, toda vez que es útil para otros, logrando así el desarrollo personal y de la sociedad.

El contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito y, según lo definido en el artículo 1° de la Ley General del Trabajo. “...el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración” (p.7).

Asimismo, la Ley General del Trabajo (2006) refiere que en la convocatoria para una vacante laboral se encuentra prohibida y penada la discriminación por diversas razones en el que se encuentra incluido cualquier tipo de discapacidad que pudiera presentar el postulante, señalando expresamente la igualdad de trato a los trabajadores, y la protección y garantías que se les brinda.

Montero (2005) señala dos requisitos fundamentales para el desempeño de una labor, como son la oferta de oportunidades y el adecuado adiestramiento profesional.

#### **a) Derecho al trabajo**

El tener acceso al trabajo es un derecho fundamental de las personas, así lo ha reconocido expresamente el estado. (Constitución Política del Perú, 1993). “A trabajar libremente, con sujeción a ley” (art.2, inciso 15). Así como también, lo ha reconocido como un deber. “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22).

Además, “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 23).

Cabe mencionar que el estado protege además la relación laboral de la persona con discapacidad y el empleador, señalando como uno de los principales principios a respetar a la “Igualdad de oportunidades sin discriminación” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 26).

## **b) Relaciones Laborales**

El contrato de trabajo regula las relaciones laborales, así como también, establece las obligaciones y derechos de las partes.

### **b.1) Características o elementos de las relaciones laborales**

(Facio, 2011), se considera como contrato de trabajo siempre que encontremos los siguientes elementos fundamentales que se describirán a continuación:

- Prestación personalísima, se refiere a la contratación de una persona para cumplir ciertas funciones o para la ejecución de una obra. Es decir que tienen que ser desempeñadas, necesaria e ineludiblemente por esa misma persona, no por sus delegados ni por sus representantes.
- Subordinación jurídica, es decir que está bajo la dirección e instrucciones del empresario, por tal, está obligado a prestar su servicios a favor de otra persona, debiendo acatar y cumplir sus órdenes siempre y cuando sean legales.
- Retribución, el empresariado debe entregar una remuneración, salario, sueldo, estipendio, etc. por los servicios prestados; éste pago debe considerarse siempre y cuando se repita en periodos fijo de tiempo, ya sea diario, semanal, quincenal o mensual.
- Elementos adicionales, que en el contrato de trabajo tiene que ser bilateral, es decir ambas partes estén de acuerdo, que sea seguro, no aleatorio, que tenga periodicidad y permanencia.

## **c) Derechos y deberes de los trabajadores**

Gonzales y Pérez (2015) refiere que la celebración de un contrato de trabajo genera derechos y obligaciones entre el colaborador y el empleador.

Entre los derechos de los trabajadores derivados de la relación laboral se detallan los siguientes:

- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.

- No discriminación directa o indirectamente.
- Integridad física, seguridad e higiene.
- Respeto a su intimidad, y a la protección de su dignidad.
- Pago puntual de su remuneración.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Asimismo, los deberes básicos de los trabajadores son:

- Cumplimiento de las funciones asignadas en su puesto de trabajo.
- Cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio de sus facultades directivas.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- No competir con la actividad de la empresa

#### **d) Deberes y Potestades del empresario**

Gonzales y Pérez (2015) señala los deberes del empresario, los cuales se dividen en deberes profesionales, morales, físicos y económicos.

- Deberes profesionales: Referida al trato por igual de los trabajadores, respeto a su categoría profesional e información sobre los elementos esenciales de su contrato laboral.
- Deberes morales: Referida al respeto a la intimidad y dignidad del colaborador.
- Deberes físicos: Referida al mantenimiento de una correcta política de seguridad e higiene en el centro de labores.
- Deberes económicos: Referida a la remuneración y cuota a la Seguridad Social.

A su vez, Gonzales y Pérez (2015) manifiesta que el empresario goza también de una serie de poderes, tales como de dirección, vigilancia y control y poder disciplinario.

- Poder de dirección: Entendida como la potestad para dar órdenes sobre la forma, lugar y tiempo de ejecución del trabajo.
- Poder de vigilancia y control: Potestad para adoptar medidas de control de cumplimiento de obligaciones laborales para el trabajador, respetando su dignidad, intimidad y legalidad vigente.
- Poder disciplinario: Entendida como la potestad de sancionar a los trabajadores que no cumplen con sus obligaciones.

### **e) Elementos esenciales del contrato de trabajo**

Gonzales y Pérez (2015) indica que la validez de un contrato de trabajo es determinada por la existencia de tres elementos esenciales, consentimiento, objeto y causa.

- Consentimiento: Definido como acuerdo libre entre las partes intervinientes (empresario y trabajador).
- Objeto: Referida a lo que uno se compromete a hacer por el otro.
- Causa: Finalidad del contrato de trabajo.

### **f) Forma y condiciones del contrato de trabajo**

Gonzales y Pérez (2015) manifiesta que el contrato de trabajo puede darse de manera verbal o escrita, y debe contener los siguientes puntos:

- Tipo de contrato: Debiéndose señalar si es indefinido, temporal, en prácticas, etc.
- Datos de las partes: Entendiéndose como los datos de las personas que firman el contrato, es decir el empresario y trabajador.
- Puesto de trabajo: Señalando el trabajo específico que el contratado desempeñará.
- Funciones del trabajo a desempeñar: A fin de conocer con precisión las tareas a realizar.
- Lugar de trabajo: Señalar el centro de labores en el cual prestará sus servicios habitualmente.
- Duración y distribución de la jornada: Definiendo el horario específico de trabajo.
- Duración del contrato: Señalando el tiempo de duración del trabajo, indicando el inicio y término del mismo.
- Periodo de Prueba: De corresponder, entendiéndose como aquel plazo durante el cual se compruebe si es conveniente o no la contratación.
- Retribución: Definido como el salario que el trabajador debe percibir, debiendo ser acordado por las partes
- Vacaciones: Debiéndose indicar expresamente.
- Fecha y firma de las partes, indicando el lugar de celebración del contrato.

### **g) Capacidad para firmar un contrato**

González y Pérez (2017) señalan que los empresarios, representantes legales y los trabajadores, poseen capacidad para firmar un contrato, no obstante se tiene que tener en cuenta una serie de requisitos detallados a continuación:

#### **g.1) Como trabajador:**

- Mayor de edad (18 años en adelante).
- Mayor de 16 años y menor de 18 años, teniendo en cuenta la emancipación legal y/o la autorización de padres o tutores legales.
- Respecto a espectáculos públicos podrán firmar un contrato aquellos que no cumpliendo los 16 años de edad, cuentan con autorización por escrito de la autoridad laboral, considerando la salud y la formación profesional y humana.

#### **g.2) Como empresario:**

- Persona natural, jurídica, o comunidad de bienes.
- Mayor de 18 años.
- Mayor de 16 años y menor de 18 años emancipados, o con consentimiento de sus padres o tutores.
- Menores no emancipados con representación de su padre, madre o tutor.

### **h) Desventaja Laboral**

Al momento de postular a una oferta laboral, la persona con discapacidad presenta una situación de desventaja en comparación a otras, la misma que no solo proviene de su condición sino también por otros factores. Montero (2005) afirma.

...al escaso o nulo acceso que haya tenido en relación con las oportunidades de educación, formación profesional, movilidad en el entorno, y otros determinantes de su desarrollo personal, que limitan sustancialmente sus posibilidades de desempeñar una actividad productiva que le garantice independencia económica, medios de subsistencia y el logro progresivo de mayores niveles de autonomía personal. (p.10)

Asimismo, Montero (2005) señala que la desventaja laboral origina discriminación al momento de contratar a una persona con discapacidad, la misma que puede ser de dos formas:

- Discriminación horizontal, es decir cuando referimos a una persona discapacitada con trabajos simples como por ejemplo: vendedores de loterías, limosneros, entre otros.
- Discriminación vertical. Jiménez (como se citó en Montero, 2005) señala. "...coloca a las personas con discapacidad en posiciones de subordinación y sumisión"(p.10).

### **i) Modalidades Contractuales**

Son tres las modalidades contractuales que existen, Gonzáles y Pérez (2017), señala que cada una de éstas comprende diferentes tipos de contratos con requisitos y condiciones peculiares, en base a las necesidades de las empresas y los trabajadores, así como se detalla a continuación:

i.1) Contrato Indefinido: Son aquellos contratos que se realizan sin límite de tiempo (sin fecha límite).

Entre ellos se encuentran:

- Contrato indefinido ordinario: Emplea a trabajadores de manera indefinida, sin derecho a incentivos ni bonificaciones, pudiéndose realizar verbal o escrito, así como a tiempo parcial o completo.
- Contrato fijo discontinuo: Emplea trabajadores por periodos intermitentes a lo largo de los años.

i.2) Contrato de duración determinada o temporal: Modalidad de contrato cuyas partes involucradas (Empleador y trabajador) conocen la durabilidad del mismo.

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. (Artículo 53º, DL N° 728/1997, de 27 de marzo).

i.2.1) Contrato temporal para obra o servicio: Celebrado por un periodo de tiempo limitado sujeto al término de la obra o servicio a ejecutar. Abarca:

- Contrato Específico: De duración determinada (lo que resulte necesario) y objetivo establecido previamente.
- Contrato Intermitente: Cubre necesidades de la empresa, que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pudiendo ser celebrado con el mismo trabajador, el cual tiene preferencia para ser contratado.
- Contrato de Temporada: Establecido para atender necesidades de la empresa que se cumplen en determinadas épocas del año, sujetos a repetirse en periodos equivalentes.

i.2.2) Contrato temporal eventual por circunstancias de la producción: “Estos contratos se celebran para atender los incrementos de trabajo temporales y extraordinarios de la empresa por circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa” (Gonzales y Pérez, 2017, p.27). Cabe precisar que dicho incremento debe surgir ocasionalmente. Existen:

- Contrato por inicio o incremento de actividad: Celebrados por el inicio de una actividad nueva en la empresa, no debiendo superar los 3 años.
- Contrato por necesidades del mercado: Celebrado para atender incrementos coyunturales de la producción, originado por variaciones en la demanda del mercado, pudiendo tratarse de labores cotidianas de la empresa y que no pueden satisfacerse por personal estable.
- Contrato por reconversión empresarial: Celebrado por la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y a toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.

i.2.3) Contrato de naturaleza accidental: Gonzales y Pérez (2017) señala que son contratos celebrados a fin de reemplazar a un trabajador temporalmente, debiéndose identificar al colaborador sustituido, la causa de sustitución, así como la duración del contrato y las tareas a realizar (p.28)

- Contrato ocasional: Celebrado para atender necesidades temporales distintas a las tareas habituales de la empresa.

- Contrato de suplencia: Celebrado a fin de cubrir a un trabajador estable, el cual se encuentra suspendido por alguna causa justificada contemplada en la ley vigente.

### i.3) Contratos Formativos:

Contrato para la formación y el aprendizaje: Gonzales y Pérez (2017) afirma que es un tipo de contrato que se caracteriza por realizar el proceso formativo en la empresa.

Contrato en prácticas: Este tipo de contrato tiene la finalidad de consolidar los aprendizajes adquiridos en la formación profesional y aplicarlos a la realidad, así como específica que la duración del mismo no podrá exceder los 12 meses.

#### 2.2.1.2. Personas con Discapacidad

##### **2.2.1.2.1. Definición de discapacidad**

Jiménez (como se citó en Montero, 2005) señala. “deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”(p.8).

Para Pereda C., Prada M., y Actis W., (2003), la discapacidad está definida como cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen considerado normal para una ser humano. Asimismo señala que las discapacidades representan trastornos funcionales a nivel de la persona.

Para la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001), la discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño y/o realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo.

### **2.2.1.2.2. Persona con discapacidad**

Se considera persona con discapacidad aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras altitudinales 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 personas. (D.S. N°287-2013 – EF, 2013,P.2)

Fernández, F. (2016), define a la persona con discapacidad como un sujeto con derechos y deberes, el cual es capaz de elegir y utilizar los apoyos a fin de compensar su desventaja laboral.

Montero, C. (2005), diferencia a la persona y la discapacidad, definiendo a la persona como un todo, un conjunto de virtudes, habilidades y limitaciones, las mismas que poseen características físicas, emocionales e intelectuales, logros, capacidades, sueños, frustraciones, expectativas, entre otros; y la discapacidad como una característica más de estas personas, lo que no significa una total condición al definirlo como “discapacitado”, puesto que se le negaría todas las demás características que dicha persona posee.

### **2.2.1.2.3. Discapacidad y dependencia**

Alba, C., (2015), señala acerca del estado de dependencia, como la necesidad de atención de una o varias personas que requieren aquellos con discapacidad para poder realizar sus actividades básicas diarias, o en su complejidad la necesidad de apoyo que requieren para su autonomía personal, dependiendo del grado de pérdida de autonomía física, mental o sensorial, derivado de la situación permanente que atraviesan.

Entre las actividades básicas diarias se distinguen las siguientes:

- Cuidado personal.
- Actividades domésticas básicas.
- Movilidad esencial.
- Reconocer personas y objetos.
- Orientarse.
- Entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

Los grados de dependencia están referidos a la intensidad de ayuda que estas personas requieren para desarrollar sus actividades diarias, los cuales se detallan de la siguiente manera:

- a. Grado I – Dependencia Moderada: La necesidad de ayuda se presenta una vez al día o ésta se encuentra limitado a su autonomía personal.
- b. Grado II – Dependencia Severa: La necesidad de ayuda surge dos o tres veces a día en la realización de sus actividades básicas, sin embargo el apoyo no es extenso o permanente.
- c. Grado III – Gran Dependencia: La necesidad de ayuda para realizar sus actividades básicas aparece varias veces a día, exigiendo apoyo continuo de otra persona, o requiriendo ayuda generalizada para su autonomía personal.

#### **2.2.1.2.4. Discapacidad y barreras específicas a superar**

La Revista Complutense de Educación, Vol. 14 Núm. 2 (2003), señala dificultades y barreras específicas que las personas con discapacidad tienen que superar:

- a. Barreras sociales: Referidas al rechazo, limitación de oportunidades y marginación social.
- b. Barreras del entorno físico: Referidas a la limitación de acceso, la movilidad o la comunicación.
- c. Barreras psicosociales: Referidas a la excesiva protección familiar, las deficiencias educativas y formativas, la desmotivación, falta de información y orientación profesional.
- d. Barreras mentales: Referidas a las secuelas generadas en el propio discapacitado, que alimenta su autoexclusión del mercado.

#### **2.2.1.2.5. Discapacidad y educación**

Según el Artículo 35° de la Ley N° 29973, las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una educación de calidad, con enfoque inclusivo, que responda a sus necesidades y potencialidades, en el marco de una efectiva igualdad de oportunidades. Por tal motivo, ninguna institución educativa pública o privada puede negar el acceso o permanencia de una persona por motivos de discapacidad.

Según el Artículo 28° de la Ley de Educación N° 28044, el Sistema Educativo se organiza en:

- a. Etapas: son períodos progresivos en que se divide el Sistema Educativo; se estructuran y desarrollan en función de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- b. Niveles: son períodos graduales del proceso educativo articulados dentro de las etapas educativas.
- c. Modalidad: son alternativas de atención educativa que se organizan en función de las características específicas de las personas a quienes se destina este servicio.
- d. Ciclos: son procesos educativos que se desarrollan en función de logros de aprendizaje.
- e. Programas: son conjuntos de acciones educativas cuya finalidad es atender las demandas y responder a las expectativas de las personas.

Según el Artículo 29° de la Ley de Educación N° 28044, el Sistema Educativo comprende las siguientes etapas:

- a. Educación Básica: destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, como su potencial, capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar de manera adecuada y eficaz en los distintos ámbitos sociales.

Se organiza en: Educación Básica Regular (Nivel Inicial, Primaria y Secundaria); Alternativa (Necesidades para Jóvenes y adultos que no tuvieron acceso a la educación regular o no lograron culminarla, niños y adolescente que no se insertaron oportunamente a la educación Básica Reg. Y estudiantes que necesitan compatibilizar el trabajo con el estudio); y Especial (Dirigido a personas que tienen un tipo de discapacidad que dificulte su aprendizaje, niños y adolescente superdotados o talentos específicos).

- b. Educación Superior: destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos, proyección a la comunidad, logro de competencias profesionales de alto nivel que esté de acuerdo con la demanda y necesidades del desarrollo sostenible del país.

#### **2.2.1.2.6. Educación inclusiva**

La OMS (2011), en su informe mundial sobre la discapacidad señala que la inclusión de los niños con discapacidad en el sistema educativo ayudará a todos los niños a aprender y maximizar su potencial, además contribuirá a la eliminación de la discriminación. Asimismo, las barreras físicas a las que se enfrentan estos niños pueden superarse adaptando medidas simples, como mostrar disposición en las aulas.

UNESCO (2009), la define como un proceso que se orienta a responder la diversidad de los estudiantes para poder incrementar su participación y de esta manera reducir la exclusión en y desde la educación.

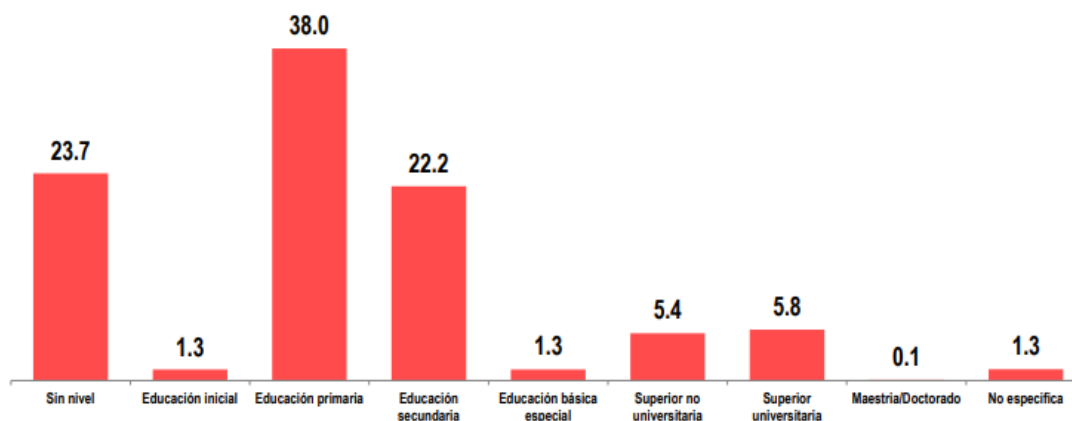
Lo relaciona con la presencia, participación y los logros de todos los educandos, poniendo énfasis en los que por distintas razones se encuentran excluidos o corren el riesgo de ser marginados, lo que constituye un impulso para avanzar en la agenda de la Educación para todos. Donde la inclusión implica el acceso a una educación de calidad sin ningún tipo de discriminación tanto fuera como dentro del sistema escolar, exigiendo una transformación en los sistemas educativos. (pág.7)

##### **2.2.1.2.6.1. Importancia de la educación inclusiva**

UNESCO (2007), nos dice que la educación es un bien común y un derecho humano fundamental, es por ellos que nadie puede estar excluido ya que esto permite el desarrollo personal y social. La educación exige que sea de calidad, para que permita desarrollar al máximo las múltiples potencialidades de cada persona.

La no discriminación de la educación, implica asegurar que todas las personas pueden acceder a cualquier nivel educativo recibiendo una educación con estándares de calidad similares sin hacer distinción o separar a las personas o grupos. (pág.9, 10)

### Nivel educativo alcanzado de las personas con alguna discapacidad (Porcentaje)



#### **Figura N° 1 Nivel Educativo alcanzado de las personas con discapacidad**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad 2012

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

#### **2.2.1.3. Tipos de Discapacidad**

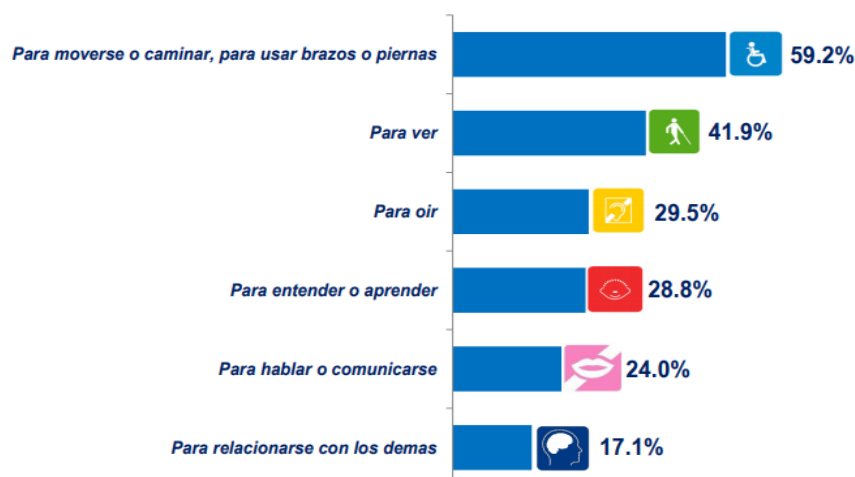
La Organización Mundial de la Salud (2001), nos señala que toda discapacidad tiene origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y siendo así considera cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de tal como una deficiencia, por lo cual sería un resultado de discapacidad.

LA OMS (2001) agrupa las deficiencias en las siguientes categorías:

- a. Deficiencia física, es aquella persona que padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores). Incluyendo también las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejías y tetraplejías y a los trastornos de coordinación de los movimientos. Por último se refieren a las alteraciones viscerales, al aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

- b. Deficiencia mental, la Encuesta sobre Discapacidad, deficiencias y Estado de Salud, incluye en este tipo de discapacidad el retraso mental en sus grados: Severo, moderado y leve, además el retraso madurativo, las demencias y otros trastornos mentales, tales como: el autismo, la esquizofrenia, trastornos psicóticos, somáticos y de la personalidad.
- c. Deficiencia sensorial, hablamos de aquellas personas que presentan trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje. Las deficiencias auditivas presentan a su vez diferentes grados, como hipoacusias (mala audición) que es de carácter leve, hasta la sordera total prelocutiva y postlocutiva, y los trastornos relacionados con el equilibrio. Es por ello que se utilizan diferentes estrategias para la comunicación como: lenguaje de signos o audífonos.

En la encuesta realizada por INEI denominada “Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012”, se expone los tipos de limitaciones que presentan las personas con discapacidad en el departamento de Lambayeque, dando por resultado las siguientes cifras según se muestra a continuación:



**Figura N° 2 Lambayeque: Limitaciones permanentes de las personas con discapacidad**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad 2012

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

#### **2.2.1.4. Condiciones laborales para personas con discapacidad**

Alba, C., (2015), manifiesta que en el entorno laboral, existen obstáculos que dificultan la ejecución de una determinada actividad, o el acceso a un espacio de trabajo, las cuales podrían limitar las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad. Dichos obstáculos pueden ser de tipo arquitectónico, urbanístico, cultural, psicológico, de comunicación e información, etc.

Asimismo Heron, R. y Murray, B. en su guía práctica “Como ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo” (2003), señala que para contratar a personas con discapacidad es necesario realizar ciertas modificaciones en el lugar de trabajo, las mismas que pueden adoptar diversas formas:

- a. En la disposición física de la empresa, como entradas y pasillos más amplios, contar con rampas, etc.
- b. En los puestos de trabajo, como ajustando la altura de la mesa de trabajo, proporcionando una luz adecuada a fin de evitar sobreesfuerzos visuales.
- c. En la adquisición de equipo especial adaptado para ciertos tipos de discapacidad.
- d. Modificaciones en los procedimientos de trabajo y en la redistribución del trabajo entre el personal (Organizar la asistencia de un ayudante personal y la ayuda de los compañeros de trabajo, en caso de ser necesario)

#### **2.2.1.5. Ley de Discapitados**

En el Perú, se han creado leyes para proteger y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, impulsando su inclusión en el plano laboral y social. En atención a ello, se promulgó la Ley General De La Persona Con Discapacidad N° 29973 (2012), en el cual establece 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. Así como también, enfatiza en el papel fundamental del Estado, garantizando un entorno propicio, accesible y equitativo, para hacer respetar los derechos de las personas que padecen algún tipo de discapacidad, los cuales son los mismos que el resto de la población, debiendo ser disfrutados plenamente sin discriminación.

El Estado señala que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida, en igualdad de condiciones que las demás. Garantizando el derecho a la propiedad, a la herencia, a contratar libremente, acceder a seguros, préstamos bancarios, hipotecas, etc. (Ley N° 29973, 2012, Art. 9).

En cuanto al trabajo y empleo, la persona con discapacidad tiene derecho al trabajo, en igualdad de condiciones que las demás, libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades, así como con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, además de obtener una remuneración por trabajo de igual valor. (Ley N° 29973, 2012, Art. 45).

Además se ha establecido que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante MTPE), los gobiernos regionales y las municipalidades incorporen a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. A su vez, el MTPE, garantiza orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo. Adicional a ello, el estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal, para la formulación de proyectos que impulsen el empleo de la persona discapacitada. (Ley N° 29973, 2012, Art. 46).

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es el órgano especializado en temas relativos a la discapacidad con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Lo conforma un organismo público descentralizado del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Ley N° 29973, 2012, Art. 63°).

Según el Art. 64° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, el CONADIS tiene las siguientes funciones:

- Formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- Dictar normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de las políticas nacionales y sectoriales en materia de discapacidad.
- Promover y proponer que, en la formulación, el planeamiento y la ejecución de las políticas y los programas de todos los sectores y niveles de gobierno, se tomen en

cuenta, de manera expresa, las necesidades e intereses de la persona con discapacidad.

- Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.
- Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Interponer demandas de cumplimiento.
- Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- Exigir coactivamente el pago de multas.
- Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

**a. Beneficios adicionales otorgados a los discapacitados que participen en procesos de selección realizadas por entidades públicas.**

Cabe señalar que entre los múltiples beneficios establecidos para impulsar la inclusión de la persona con discapacidad en el plano laboral, se encuentra el otorgar a la misma, una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final, a aquel que participe en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas. Dicho beneficio deberá consignarse en las bases del concurso bajo sanción de nulidad. (Ley N° 29973, 2012, Art. 48).

Asimismo, el Estado obliga a las entidades públicas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% del total de su personal, y a las empresas privadas con más de cincuenta trabajadores en una parte no inferior al 3%. Es preciso indicar que la vacante producida por renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública debe ser cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso. (Ley N° 29973, 2012, Art. 49).

**b. Beneficios otorgados a los empleadores para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad**

A fin de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad el Estado también otorga beneficios a aquellos empleadores, que generan renta de tercera categoría, los cuales se detallan a continuación:

- ❖ Deducción adicional en la determinación del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, así como también por gastos por los ajustes razonables realizados en el lugar de trabajo (entendido como adaptación de las herramientas, maquinarias y el entorno de trabajo, así como introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad). Dichos porcentajes son fijados por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. (Ley N° 29973, 2012, Art. 47, Art. 50).

- ❖ Fomento de la producción y comercialización de bienes y servicios de las personas con discapacidad, razón por la cual los ministerios de Comercio Exterior y Turismo y de la Producción apoyan su capacitación de acuerdo a sus competencias. Así como también los gobiernos regionales y las municipalidades provinciales y distritales promueven la comercialización de los productos manufacturados por estas personas, fomentando su participación directa en ferias populares, mercados y centros comerciales dentro de su jurisdicción, incluso tienen preferencia en la instalación de módulos de venta en los locales de las entidades públicas. (Ley N° 29973, 2012, Art. 53).
  
- ❖ Preferencia de bienes, servicios u obras, en caso de empate, bajo sanción de nulidad, para aquellos empleadores que acrediten ser empresa promocional de personas con discapacidad. Cabe precisar que la acreditación es realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la empresa que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad, y que el 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa. (Ley N° 29973, 2012, Art. 54 -55).
  
- ❖ Acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, con el fin que el Ministerio de la Producción administre un banco de proyectos y capacita a las empresas promocionales en el desarrollo de proyectos de inversión. No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad. (Ley N° 29973, 2012, Art. 57).

**c. Beneficios laborales otorgados a personas con discapacidad, en el centro de empleo.**

Por otro lado, el Estado en su afán de mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad, estableció las siguientes medidas, en cuanto al trabajo:

- ❖ Readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo, cuyos servicios

se encuentran a cargo del Ministerio de Salud y el Seguro Social de Salud (ESSALUD). Promueve y supervisa el Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). (Ley N° 29973, 2012, Art. 51).

- ❖ Conservación de su puesto de trabajo para aquel trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral, cuando realizados los ajustes razonables correspondientes, no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario deberá ser transferido a un puesto compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud y las de otras personas. (Ley N° 29973, 2012, Art. 52.2).
- ❖ Beneficio de pensión de orfandad (en el caso de la persona con discapacidad mayor de edad beneficiaria), la cual no es afectada en el cobro de su pensión cuando perciba una remuneración o ingreso asegurable no mayor a dos remuneraciones mínimas vitales del lugar de su trabajo habitual, sin considerar la prohibición de la doble percepción de ingresos. (Ley N° 29973, 2012, Art. 58).
- ❖ Acceso a una pensión de jubilación adelantada o anticipada para personas con discapacidad, equiparable al régimen de jubilación previsto en el segundo párrafo del artículo 38° del Decreto Ley 19990. Dicho beneficio es aplicable para las personas con discapacidad que cumplan con las condiciones y requisitos que establezca el reglamento y en el marco de las prestaciones de los regímenes provisionales existentes. (Ley N° 29973, 2012, Art. 60).

#### **2.2.1.6. Sanciones por no contratar personas con discapacidad**

El Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (2014), señala la infracción por no cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad, estableciendo una sanción de entre 12 a 15 UIT. (D.S. N° 002-2014-MIMP, 2014, art. 95).

## 2.2.2. Efecto en el Impuesto a la Renta en Empresas de Servicio

### 2.2.2.1. Concepto de Impuesto a la Renta

Según Alva, M. (2014-2015), nos dice que el Impuesto a la Renta es uno de los tributos más importantes del Estado, ya que le permite recaudar los fondos necesarios destinados al cumplimiento de las funciones que le corresponde frente a la sociedad, ya que busca afectar de manera fiscal a personas naturales y jurídicas, es decir a todas aquellas que perciban ingresos dentro de un ejercicio gravable, iniciado el 1 de enero y finalizado el 31 de diciembre.

Una vez culminado el ejercicio gravable, toda persona, sea natural o jurídica, que haya obtenido rentas por las actividades desarrolladas en dicho periodo, debe proceder a analizarlas, según la normativa legal vigente, a fin de establecer si le corresponde cancelar algún impuesto y/o declarar saldos a favor.

#### 2.2.2.1.1. Deducciones y créditos adicionales

##### a) Deducción adicional para la determinación del Impuesto a la renta

El inciso z del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta e inciso x) del artículo 21° del Reglamento, señala que cuando se empleen personas con discapacidad tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

**Tabla N° 1**

***Porcentaje de la deducción adicional***

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores.	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

Fuente: Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta

**Requisitos a considerar para aplicar la deducción adicional:**

- El monto adicional a deducir anualmente por cada persona con discapacidad, no podrá exceder de veinticuatro (24) Remuneraciones Mínimas Vitales.
- Para trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) Remuneraciones Mínimas Vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad.
- La remuneración mínima vital será la vigente al cierre del ejercicio.
- El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, se calculará por cada ejercicio gravable.
- Acreditar la condición de discapacidad del trabajador, con el certificado respectivo, emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud – ESSALUD. El cual, deberá conservar una copia del citado certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

**Determinación del porcentaje de deducción adicional:**

1. Precisar el número total de trabajadores dependientes en el ejercicio.
2. Precisar el número de trabajadores con discapacidad dependientes en el ejercicio.
  - ❖ En caso el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores con o sin discapacidad, de los meses en que realizó actividades.
3. El número de trabajadores con discapacidad se dividirá entre el total de trabajadores, y se multiplicará por 100, determinando el porcentaje de trabajadores con discapacidad del ejercicio (Según Tabla 1), a fin de conocer el porcentaje de la deducción adicional aplicable.

4. El porcentaje de la deducción adicional obtenida se aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado.

- ❖ La deducción adicional procederá siempre y cuando la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, según lo señalado en el inciso v) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta.

**b) Créditos adicionales por las remuneraciones y por los ajustes razonables contra el pago del Impuesto a la Renta**

El Numeral 47.2 del artículo 47° y el numeral 50.2 del artículo 50° de la Ley General De La Persona Con Discapacidad N° 29973, señala que los empleadores que contraten personas con discapacidad tienen un crédito adicional contra el Impuesto a la Renta sobre las remuneraciones y por los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, entendiéndose como:

“...adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad” (Ley N°29973,2012,Art.50)

**Tabla N° 2**  
***Aplicación del crédito tributario***

<b>Crédito</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Límite, no debe exceder a:</b>
Por remuneraciones	3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad	El factor 1,44 por RMV por Número de Trabajadores con Discapacidad
Por ajustes razonables en el lugar de trabajo	50% de los gastos por los ajustes efectuados	El factor 0,73 por UIT por el Número de Trabajadores con Discapacidad

Fuente: Elaboración propia

**Requisitos a tener en cuenta según el Artículo 3°, del D.S. 287-2013:**

- a. Acreditar la condición de discapacidad, con el certificado de discapacidad otorgado por los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (ESSALUD), de acuerdo a lo establecido en el artículo 76° de la Ley; y conservar la copia legalizada del certificado correspondiente durante el plazo de prescripción.
- b. Los créditos tributarios antes mencionados:
  - ❖ No generan saldo a favor del contribuyente
  - ❖ No pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes
  - ❖ No otorgan derecho a devolución
  - ❖ No pueden ser transferidos a terceros

**2.2.2.2. Empresas de Servicio****2.2.2.2.1 Definición:**

Según Varo, J. (1994), define a la empresa como un conjunto de bienes humanos, materiales y económicos los cuales persiguen un mismo fin, además de ser un ente socio tecno económico que busca rendimientos para maximizar la rentabilidad y/o utilización más adecuada de sus recursos, no obstante, es un ente social ya que la motivación del individuo y del grupo con el cual se identifica juega un papel fundamental en la empresa actual; y socio tecnológico ya que hoy en día la tecnología se encuentra al servicio de las personas, más no son dos recursos por separado.

Además señala que, la empresa es una sociedad mercantil dedicada a la producción, comercialización, suministro o explotación de bienes y servicios, cuyo fin es obtener un beneficio. Además de ser entidades formadas por un capital que, aparte del propio trabajo de su promotor, pueden contratar cierto número de trabajadores.

Asimismo, las empresas de servicios están referidas a aquellas no manufactureras, sino a los servicios públicos, a las prestaciones personales y a las empresas comerciales o de

distribución. Dicha empresa es un sistema integrado de tecnologías e instalaciones que vende sus productos de diversas formas, de las cuales algunas están altamente automatizadas, mientras que otras tienen un gran componente de mano de obra y escasa tecnología.

En cuanto a los servicios, Varo, J. (1994), señala que surgen en el sistema económico porque satisfacen las necesidades de los clientes mejor que lo harían ellos solos, ya sean individuos o empresas. Además se entendió en un primer momento, como un valor añadido al producto, sin embargo, actualmente se estima que el servicio es inherente a todos los procesos de intercambio, siendo el elemento central de la transferencia, concretado en dos formas, como son el servicio en sí mismo y servicio añadido a un producto.

#### **2.2.2.2.2 Tipos de Empresas de Servicio:**

La Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria a través del CIUU define a las empresas de tipo servicios que se inscriben en sus registros, las cuales se detallan a continuación:

**Tabla N° 3**  
***CIUU de las Empresas de Servicio***

<b>CÓD. CIUU 4.0</b>	<b>DESCRIPCION</b>
1812	ACTIVIDADES DE SERVICIOS RELACIONADAS CON LA IMPRESIÓN.
4520	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES
4530	VENTAS DE PARTES, PIEZAS Y ACCESORIOS DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES.
4630	VENTA AL POR MAYOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
4641	VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO.
4663	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN.
4690	VENTA AL POR MAYOR NO ESPECIALIZADA.
4719	VENTA AL POR MENOR DE OTROS PRODUCTOS EN ALMACENES NO ESPECIALIZADOS.
4751	VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS TEXTILES EN COMERCIOS ESPECIALIZADOS
4781	VENTA AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO EN PUESTOS DE VENTA Y MERCADOS

<b>CÓD. CIIU 4.0</b>	<b>DESCRIPCION</b>
9522	REPARACIÓN DE APARATOS DE USO DOMÉSTICO Y EQUIPO DOMÉSTICO Y DE JARDINERÍA
5510	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO PARA ESTANCIAS CORTAS
5610	ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS
4921	TRANSPORTE URBANO Y SUBURBANO DE PASAJEROS POR VÍA TERRESTRE
4922	OTROS TIPOS DE TRANSPORTE NO REGULAR DE PASAJEROS POR VÍA TERRESTRE.
4923	TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
7911	ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES
6311	PROCESAMIENTO DE DATOS, HOSPEDAJE Y ACTIVIDADES CONEXAS
9511	REPARACIÓN DE ORDENADORES Y EQUIPO PERIFÉRICO
6209	OTROS SERVICIOS INFORMÁTICOS Y DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN.
6810	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS REALIZADAS CON BIENES PROPIOS O ARRENDADOS
7220	INVESTIGACIONES Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS SOCIALES Y LAS HUMANIDADES.
6910	ACTIVIDADES JURÍDICAS.
6920	ACTIVIDADES DE CONTABILIDAD, TENEDURÍA DE LIBROS Y AUDITORÍA; ASESORAMIENTO EN MATERIA DE IMPUESTOS.
7020	ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN
7110	ACTIVIDADES DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA Y ACTIVIDADES CONEXAS DE CONSULTORÍA TÉCNICA
7310	PUBLICIDAD.
8020	ACTIVIDADES DE SERVICIO DE SISTEMAS DE SEGURIDAD
8129	OTRAS ACTIVIDADES DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES
8299	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE APOYO A LAS EMPRESAS N.C.P
8510	ENSEÑANZA PRE-ESCOLAR Y PRIMARIA.
8521	ENSEÑANZA SECUNDARIA DE FORMACIÓN GENERAL.
8530	ENSEÑANZA SUPERIOR.
8549	OTROS TIPOS DE ENSEÑANZA N.C.P.
8620	ACTIVIDADES DE MÉDICOS Y ODONTÓLOGOS.
8690	OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA
9602	PELUQUERÍA Y OTROS TRATAMIENTOS DE BELLEZA.

Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y nivel de Investigación

El enfoque de esta investigación es cualitativo, de tipo Aplicada, pues se pretende analizar las incidencias para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, y determinar el efecto positivo en la determinación y pago del Impuesto a la Renta.

#### 3.2. Diseño de Investigación

La investigación tiene un diseño No experimental, ya que hemos observado la realidad de la contratación laboral de las personas con discapacidad en las empresas de servicio del Distrito de Chiclayo, analizando los motivos que inciden para la contratación y dando a conocer los beneficios otorgados por la Ley del Impuesto a la Renta y la Ley General de personas con discapacidad N° 29973, demostrando que tienen un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta por la contratación laboral de personas con discapacidad.

#### 3.3. Población, muestra y muestreo

##### **Población:**

La población está constituida por 160 empresas designadas como Principales Contribuyentes de la Intendencia Regional Lambayeque con CIUU de Servicios en condición Activo del Distrito de Chiclayo año 2018, según *Anexo 2*.

##### **Muestra:**

La muestra en estudio para una población finita se determinará mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N= Total de la población

$Z_{\alpha}$ = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5%=0.05)

q = 1 – p

d = precisión (en su investigación use un 5%)

En nuestra tesis se tomarán los siguientes datos:

N= 160 empresas PRICO

$Z_{\alpha}$ = 1.96 (nivel de confianza 95%)

p = 0.5

q = 0.5

d = 5%

$$n = \frac{160 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (160 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 113$$

### 3.4. Criterios de selección

El criterio de selección que se tuvo la población y muestra, fueron las empresas de servicio del Distrito de Chiclayo designados Principales Contribuyentes de la Intendencia Lambayeque, ya que consideramos que son aquellas que tienen mayor capacidad contributiva y por tal podrían contratar laboralmente a personas con discapacidad. Para ello se solicitó a través de una Carta a SUNAT dicha información, según *Anexo 1*.

### 3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

La técnica que se utilizará en la siguiente investigación para la recolección de la información es la siguiente:

Encuesta: Esta técnica permitió obtener información mediante el llenado de la misma, que fue creada por las autoras haciendo uso de fuentes de información especializadas en el área u otras (*Anexo 3*). Se utilizó para poder identificar el tipo de servicio que brindan las empresas y también revelar información respecto al conocimiento y aplicación de los beneficios tributarios que otorga el estado en la determinación y pago en el impuesto a la

renta por la contratación laboral de trabajadores con discapacidad, analizar los motivos que inciden y medir el nivel de aceptación para dicha contratación.

Cartilla: Es una Guía, donde se detalla acerca de los beneficios tributarios que otorga el estado por la contratación laboral de personas con discapacidad, para aquellas empresas que no tenían conocimiento, permitiéndoles así el llenado de la encuesta. (*Anexo 4*)

### **3.6. Procedimientos**

Se procedió a solicitar mediante una carta a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), que nos proporcionaran la data de las empresas de servicio designados Principales Contribuyentes en la Intendencia Lambayeque, detallando el RUC, Nombre o Razón social y CIU.

Una vez obtenida la data, se procedió a seleccionar las empresas de servicio del Distrito de Chiclayo para luego filtrar aquellas con los CIU que correspondan a la *Tabla 3*, esto correspondería a nuestra población en estudio.

Luego se procedió a utilizar la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, obteniendo así las empresas a la cuales se realizó las encuestas.

### **3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de los datos del siguiente trabajo de investigación fue de manera computarizada, haciendo uso del SPSS, el cual nos permitió crear una base de datos para su debido llenado y a su vez hacer el análisis descriptivo correspondiente. También se hizo uso de Microsoft Excel que nos permitió realizar los gráficos para una mejor presentación de los resultados de cada variable.

### 3.8. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INFORMACIÓN
<p>¿Cómo la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, período 2018?</p>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar como la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, período 2018.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efectuar un diagnóstico de la contratación laboral de personas con discapacidad ubicadas en el Distrito de Chiclayo, período 2018.</li> <li>2. Analizar los motivos que inciden para la contratación de personas discapacitadas de las empresas de servicios ubicadas en el Distrito de Chiclayo, período 2018.</li> <li>3. Demostrar el efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta que tienen las empresas de servicios ubicadas en el Distrito de Chiclayo por contratar a personas con discapacidad.</li> <li>4. Medir el nivel de aceptación para la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas de servicios ubicadas en el Distrito de Chiclayo, período 2018.</li> </ol>	<p>La contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta en las empresas de servicios del Distrito de Chiclayo, período 2018.</p>	<p><b>INDEPENDIENTE</b></p> <p>Contratación laboral de personas con discapacidad.</p> <p><b>DEPENDIENTE</b></p> <p>Impuesto a la Renta</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfoque cualitativo.</li> <li>- Tipo: Aplicada, No experimental.</li> </ul>

### **3.9. Consideraciones éticas**

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado respetando la confidencialidad y privacidad de las empresas de servicios encuestadas las cuales se mantuvieron en anonimato en la toma de datos, a fin de salvaguardar la información relevada.

## IV. Resultados y discusión

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1 Descripción de la aplicación de la encuesta

Con la finalidad de obtener información acerca de la real situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Distrito de Chiclayo, Departamento de Lambayeque, se elaboró y aplicó una encuesta a 113 empresas de servicios denominados Principales contribuyentes del distrito de Chiclayo; a fin de promover su participación en el ámbito laboral, así como también dar a conocer a los empresarios, los beneficios que obtendrían por su contratación.

A continuación se presenta las Empresas de Servicio que fueron designadas Principales Contribuyentes en el Distrito de Chiclayo, periodo 2018, de la encuesta realizada se obtuvieron los resultados que se exponen a continuación:

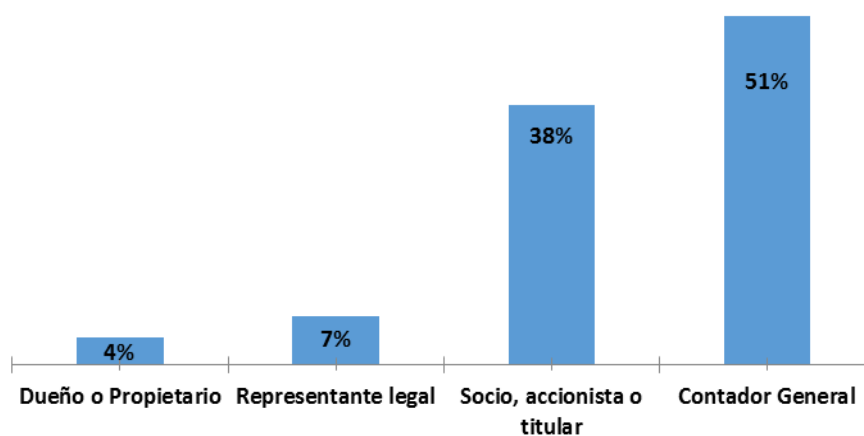
**Tabla N° 4**  
***Número de empresas de servicios, según quién atendió la encuesta***

<b>Función o relación</b>	<b>N° encuestados</b>	<b>%</b>
Dueño o Propietario	5	4%
Socio, accionista o titular	43	38%
Representante legal	8	7%
Contador General	57	51%

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**N° de empresas de servicios, según quién atendió la encuesta.**



**Figura N° 3 Función o relación con la empresa de servicio**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Como podemos observar el 51% que atendió la encuesta fue el Contador General, seguido de un 38% que se identificó como socio, accionista o titular, 7% como Representante Legal, y solo el 4% fue el Propietario.

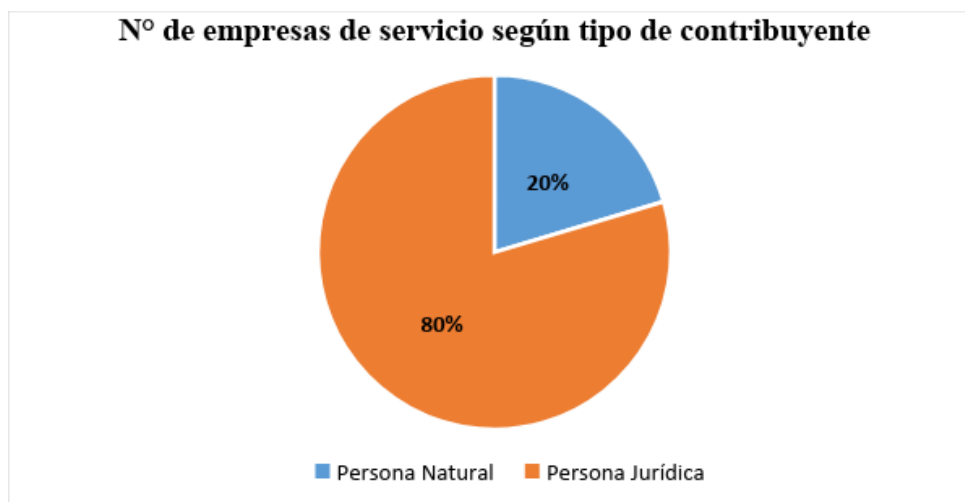
**Tabla N° 5**

*Número de empresas de servicio, según tipo de contribuyente*

<b>Tipo de contribuyente</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Persona Natural	23	20%
Persona Jurídica	90	80%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018



**Figura N° 4 Tipo de contribuyente**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Tal y como se aprecia, el 80% que equivale a 90 empresas de servicios denominados Principales contribuyentes, indicó ser Persona Jurídica, siendo el 20% contribuyentes de tipo Persona Natural.

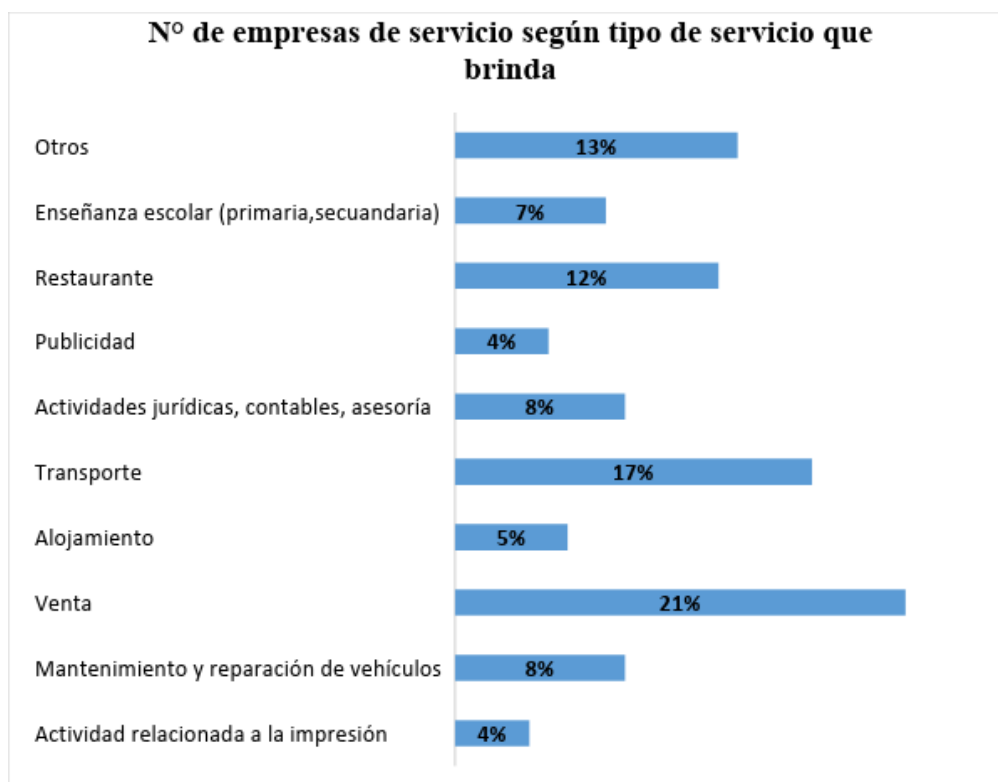
**Tabla N° 6**

**Número de empresas de servicio según tipo de Servicio que brinda**

Tipo de servicio que brindan	N° encuestados	%
Actividad relacionada a la impresión	4	4%
Mantenimiento y reparación de vehículos	9	8%
Venta	24	21%
Alojamiento	6	5%
Transporte	19	17%
Actividades jurídicas, contables, asesoría	9	8%
Publicidad	5	4%
Restaurante	14	12%
Enseñanza escolar (primaria, secundaria)	8	7%
Otros	15	13%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018



**Figura N° 5 Tipo de servicio**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

### **Análisis e interpretación:**

De las empresas seleccionadas, el 21% brindar servicio de venta, seguido por las empresas de transporte con un 17%, restaurantes con un 12%, y en menor e igual porcentaje con el 4% las empresas que ofrecen servicio de Publicidad y actividad relacionada a la impresión.

**Tabla N° 7**

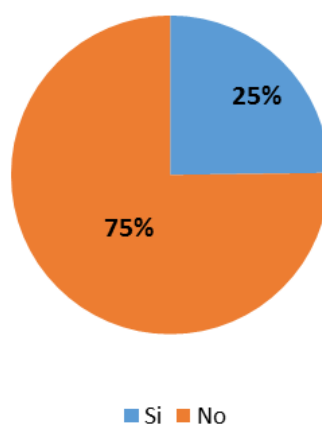
***Número de empresas de servicio que tienen trabajadores con discapacidad***

<b>Trabajadores con discapacidad</b>	<b>N° encuestados</b>	<b>%</b>
Si	28	25%
No	85	75%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

### N° de empresas de servicio que tienen trabajadores con discapacidad



**Figura N° 6 Trabajadores con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

#### **Análisis e interpretación:**

Como puede verse, el 75% de empresas encuestadas, indicó no contar con trabajadores discapacitados, y solo el 25% indicó contar con alguno.

Adicional a ello corroboramos que la mayoría de empresas que no cuentan con trabajadores discapacitados brindan servicios de transporte, y las que sí cuentan con alguno son del tipo de servicio ventas. (*Anexo 6 Tabla 17*)

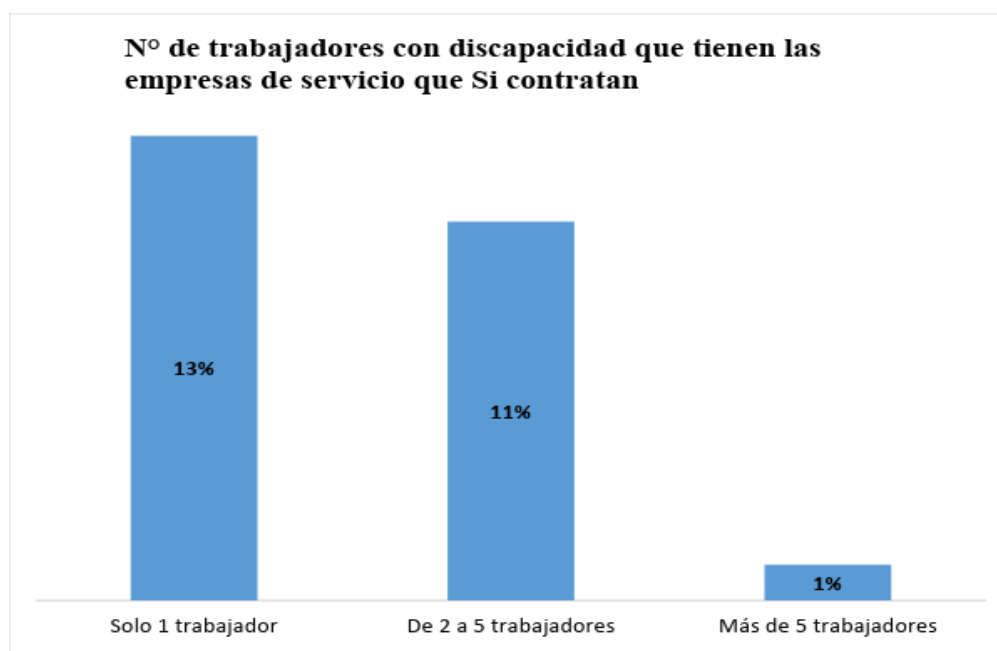
**Tabla N° 8**

***Número de trabajadores con discapacidad que tienen las empresas de Servicio que Si contratan***

N° trabajadores con discapacidad	N° encuestados	%
Solo 1 trabajador	15	13%
De 2 a 5 trabajadores	12	11%
Más de 5 trabajadores	1	1%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018



**Figura N° 7** Número de trabajadores con discapacidad

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Del 25% de las empresas que señalaron haber contratado a trabajadores con discapacidad, solo el 13% tiene 1 trabajador en su planilla, seguido de un 11% que señaló haber contratado entre 2 a 5 trabajadores y el 1% manifestó tener más de 5 trabajadores.

**Tabla N° 9**

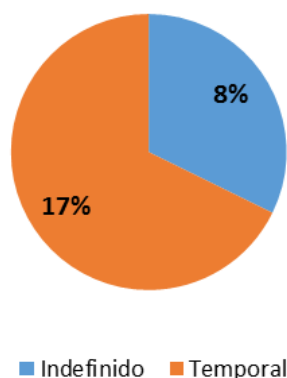
***Tipo de contrato que tienen los trabajadores con discapacidad que laboran en las empresas de servicio***

Tipo de contrato	N° encuestados	%
Indefinido	9	8%
Temporal	19	17%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

**Tipo de contrato que tienen los trabajadores  
con discapacidad que laboran en las  
empresas de servicio**



**Figura N° 8 Tipo de contrato de los trabajadores con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

De las empresas que tienen trabajadores con discapacidad en su planilla, el 17% tienen contrato temporal, y solo un 8% contrato indefinido, reflejando su inestable situación laboral dentro de ellas.

**Tabla N° 10**

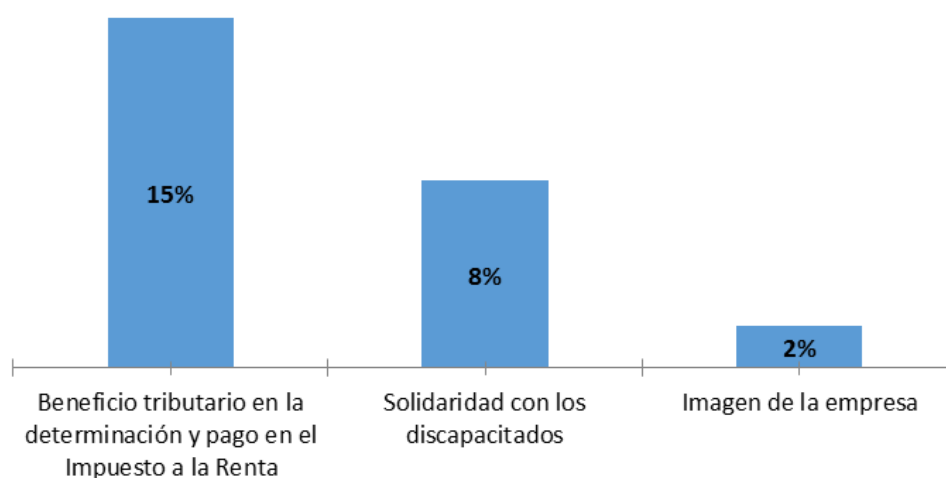
**Motivo por el cual las empresas de servicio contrata(n) a personas con discapacidad**

Motivo de contratar a personas con discapacidad	N° encuestados	%
Beneficio tributario en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta	17	15%
Solidaridad con los discapacitados	9	8%
Imagen de la empresa	2	2%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

### Motivo por el cual las empresas de servicio contrata(n) a personas con discapacidad



#### **Figura N° 9 Motivo de contratar a personas con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

#### **Análisis e interpretación:**

Del total de empresas que contratan a personas con discapacidad, el 15% señaló que lo hace para beneficiarse en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta según lo dispuesto en el inciso z del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta e inciso x) del artículo 21° del Reglamento, así como en el artículo 3° del Decreto Supremo N° 287-2013-EF. Dicho porcentaje demuestra que la mayoría de empresas los contratan motivados por intereses lucrativos, siendo pocas las empresas que los contratan por solidaridad, representado en un 8% y un 2% por imagen de la empresa.

#### **Tabla N° 11**

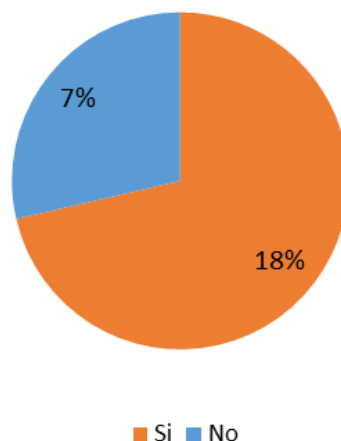
***Número de empresas de servicio que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga por contratar a personas con discapacidad***

Beneficios tributarios	N° encuestados	%
Si	20	18%
No	8	7%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

**N° de empresas de servicio que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga por contratar a personas con discapacidad**



**Figura N° 10 Empresas de servicios que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

El 18% que representa a 20 empresas de servicio que contratan a personas con discapacidad, tienen conocimiento sobre los beneficios tributarios que el estado otorga en el Impuesto a la Renta, y un 7% que representa a 8 empresas de servicio no conocían sobre dichos beneficios. Poniendo en evidencia que existe una deficiente difusión por parte del estado sobre las normas que promueven su contratación.

**Tabla N° 12**

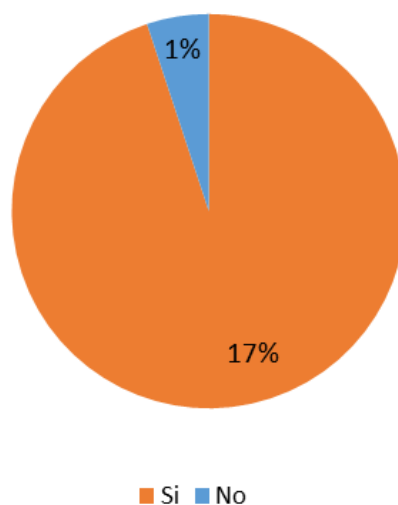
**Número de empresas de servicio que hacen uso de dichos beneficios tributarios en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta**

Uso de los beneficios tributarios	N° encuestados	%
Si	19	17%
No	1	1%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

**N° de empresas de servicio que hacen uso de dichos beneficios tributarios en la determinación y pago en el Impuesto a la Renta**



**Figura N° 11 Empresas de servicio que hacen uso de dichos beneficios tributarios**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Del 18% de las empresas de servicio que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga, el 17% lo aplican, demostrando que con una mayor difusión de estos incentivos otorgados por el estado motivaría a los empleadores a contratar.

**Tabla N° 13**

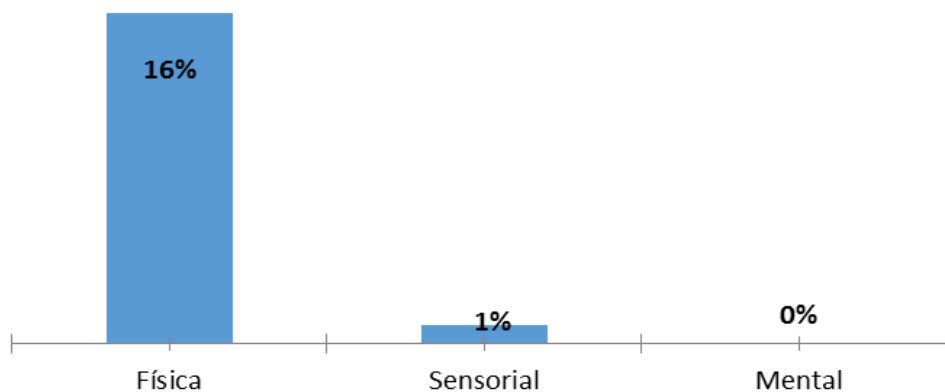
***Tipo de discapacidad que tiene(n) lo(s) trabajador(es) por la cual aplican dichos beneficios tributarios***

<b>Tipo de discapacidad</b>	<b>N° encuestados</b>	<b>%</b>
Física	18	16%
Mental	0	0%
Sensorial	1	1%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

**Tipo de discapacidad que tiene(n) lo(s)  
trabajador(es) por la cual aplican dichos beneficios  
tributarios**



**Figura N° 12 Tipo de discapacidad de los trabajadores contratados**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Podemos notar que el tipo de discapacidad por el cual aplican deducciones y créditos adicionales en la determinación y pago del Impuesto a la Renta, es por discapacidad física representado en un 16%, y solo el 1% es por discapacidad sensorial, coincidiendo con los datos proporcionados por la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012, realizada por INEI, en el cual da como resultado que un 59.2% de personas con discapacidad en el departamento de Lambayeque, tiene dificultad para moverse o caminar, para usar brazos o piernas.

**Tabla N° 14**

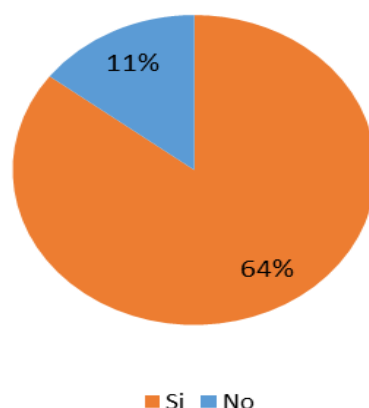
***Número de empresas que conociendo sobre los beneficios tributarios estarían dispuestas a contratar a personas con discapacidad***

Contratación de personas con discapacidad	N° encuestados	%
Si	72	64%
No	13	11%

Fuente: Elaboración propia

Fecha: 2018

**Número de empresas que conociendo sobre los  
beneficios tributarios estarían dispuestas a  
contratar a personas con discapacidad**



**Figura N° 13 Empresas que contratarían a personas con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Una vez puesto en conocimiento a los encuestados sobre los beneficios tributarios de contratar a personas con discapacidad, del 75% que señalaron no haberlos contratado, el 64% manifestó que sí lo haría, mientras que solo un 11% indicó no hacerlo, reflejando que existe cierto grupo de empleadores que conociendo los esfuerzos que realiza el estado para la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, deciden no contratarlos, por lo que resultaría imprescindible la sensibilización del estado a la sociedad.

**Tabla N° 15**

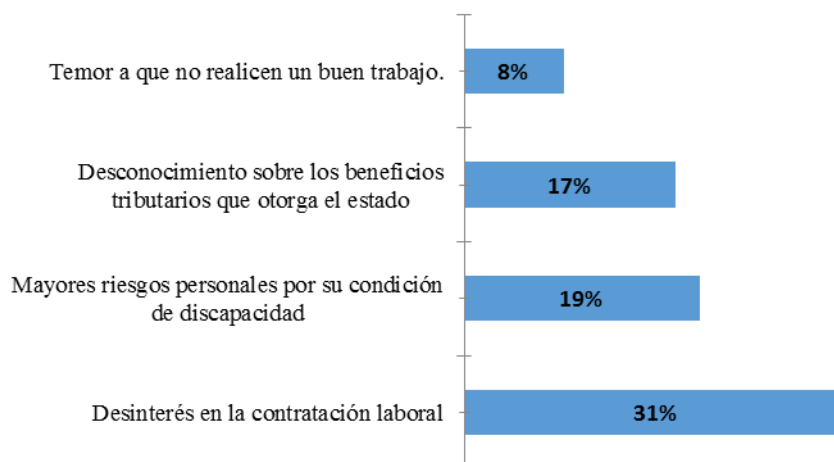
**Motivo de las empresas de servicio por el cual no contrataban a personas con discapacidad**

Motivo de no contratar a personas con discapacidad	N° encuestados	%
Desconocimiento sobre los beneficios tributarios que otorga el estado	19	17%
Desinterés en la contratación laboral	35	31%
Temor a que no realicen un buen trabajo.	9	8%
Mayores riesgos personales por su condición de discapacidad	22	19%

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

### Motivo de las empresas de servicio por el cual no contrataban a personas con discapacidad



**Figura N° 14 Motivo de no contratar a personas con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

#### **Análisis e interpretación:**

El principal motivo de las empresas de servicio por el cual no contrataban a personas con discapacidad, es el Desinterés que representa un 31%, originado por la poca sensibilización de la sociedad, unido a la deficiente difusión del estado de los beneficios otorgados para insertar a éstas personas en el ámbito laboral. Asimismo, el 19% indicó no contratarlos porque implica exponerlos a riesgos personales debido a su condición de discapacidad.

**Tabla N° 16**

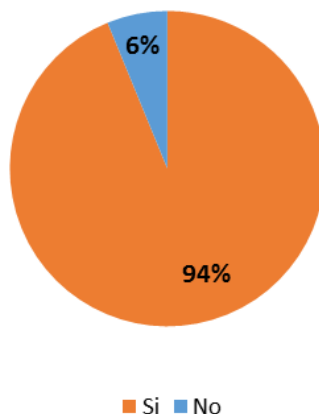
***Número de empresas de servicio que consideran que estos beneficios tributarios tienen un efecto positivo en el Impuesto a la Renta***

Efecto positivo en el Impuesto a la Renta	N° encuestados	%
Si	106	94%
No	7	6%

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Número de empresas que consideran que estos  
beneficios tributarios tienen un efecto positivo en  
el Impuesto a la Renta**



**Figura N° 15 Efecto positivo en el Impuesto a la Renta**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

**Análisis e interpretación:**

Y por último el 94% de encuestados señaló que el beneficio tributario otorgado por el estado para promover la contratación laboral de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en la determinación del impuesto a la Renta, dado que significaría un ahorro en el pago de dicho impuesto, generando mayor liquidez para realizar sus operaciones.

**4.1.2 Aplicación práctica de los beneficios tributarios**

**Ejemplo: Pagina 224 Libro Gastos deducibles y no deducibles - Gaceta Jurídica**

La empresa Los 3 Mosqueteros S.A. cuenta para el ejercicio 2018 con 42 trabajadores dentro de los cuales hay 4 que son discapacitados (tal como queda acreditado con la copia legalizada del Certificado emitido por ESSALUD) que han trabajado durante todo el ejercicio.

Sabiendo que el monto de la remuneración anual de cada uno de ellos ha sido S/. 20,500.00; 15,000.00; 17,600.00 y 18,100.00 respectivamente.

Calcular el gasto adicional a deducir y los créditos contra el Impuesto a la renta a aplicar:

## **SOLUCIÓN**

En primer lugar, de conformidad con lo establecido por el literal z) del artículo 37° del TUO de la LIR, cuando las empresas empleen a personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas en un porcentaje que fue fijado mediante D.S. N° 102-2004-EF (26/07/2004) – actualmente contemplado en el propio reglamento de la LIR.

En ese sentido, el numeral 1<sup>1</sup> del inciso x) del artículo 21° del Reglamento de la LIR señala que se considera persona con discapacidad a 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 personas.

Por otra parte, según lo dispuesto en el numeral 3 de la norma mencionada en el párrafo anterior para el porcentaje de deducción adicional, se deberá tener en cuenta la siguiente tabla:

<b>% de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores</b>	<b>% de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad.</b>
Hasta 30 %	50 %
Más de 30 %	80 %

### **Determinación del porcentaje de personal discapacitado contratado**

$$\text{Porcentaje} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores discapacitados} \times 100}{\text{N}^\circ \text{ total de trabajadores}}$$

$$\text{Porcentaje} = \frac{4}{42} \times 100 = 0.0952 \times 100$$

$$\text{Porcentaje} = 9.52\%$$

<sup>1</sup> Numeral modificado por la única disposición complementaria modificatoria del decreto supremo N° 287-2013-EF, publicado el 22/11/2013.

#### 4.1.2.1 Determinación del monto adicional deducible sobre las remuneraciones:

Con el porcentaje obtenido (9.52%) se deberá de determinar la deducción adicional, correspondiéndole de acuerdo con la tabla consignada en el numeral 3 del inciso x) de artículo 21° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, en vista de que el porcentaje de personas es menor al 30%, un porcentaje de deducción adicional (según la escala) de 50%, que será aplicable a las remuneraciones pagadas a cada trabajador discapacitado, teniendo como límite para cada uno las 24 remuneraciones mínimas vitales (24 x S/. 930), tal como a continuación mostramos:

**Tabla N° 17**

**Detalle de remuneraciones de los trabajadores con discapacidad**

Trabajador con discapacidad	Remuneración	50 % X Remuneración		
		Porcentaje adicional (A)	Límite 24 x RMV (B)	Monto deducible Valor entre A y B menor
José Prado	20,500.00	10,250.00	22,320.00	10,250.00
Miguel Pérez	15,000.00	7,500.00	22,320.00	7,500.00
Alex Quiñones	17,600.00	8,800.00	22,320.00	8,800.00
Jesús Terrones	18,100.00	9,050.00	22,320.00	9,050.00
<b>TOTALES (S/.)</b>	<b>71,200.00</b>	<b>35,600.00</b>		<b>35,600.00</b>

Fuente: Pagina 224 Libro Gastos deducibles y no deducibles - Gaceta Jurídica

Conforme con el cuadro anterior, la empresa para fines tributarios podrá deducir adicionalmente para determinar la renta neta del periodo la suma de **S/. 35,600.00**, por lo que el efecto en sí de este beneficio es un menor gasto por Impuesto a la Renta.

Debe advertirse, que toda vez que el mismo no genera un mayor o menor impuesto a pagar en los ejercicios siguientes no se produce ninguna diferencia temporal imponible o deducible que pudiera reconocerse.

Por último, según lo dispuesto en el Artículo 5° de la R.S. N° 296-2004/SUNAT, la deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido en el Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, de conformidad con lo establecido en el inciso v) del artículo 37° de la LIR.

**a. Estado de Resultados SIN la deducción Adicional**

<b>Los 3 Mosqueteros S.A.</b>	
<b>Estado de Resultado</b>	
<b>al 31 de Diciembre del 2018</b>	
<b>Soles</b>	
<b>Ventas Netas</b>	961,739.00
Costo de Ventas	(492,560.00)
<b>Utilidad Bruta</b>	<u>469,179.00</u>
<b>Gastos de Operación</b>	
Gastos de Ventas	58,740.00
Gastos de Administración	87,450.00
	(146,190.00)
<b>UTILIDAD DE OPERACIÓN</b>	<u>322,989.00</u>
Gastos Financieros	(81,078.00)
Ingresos Financieros Gravados	107,203.00
Otros Ingresos de Gestión	56,786.00
<b>UTILIDAD ANTES DEL IMPUESTO</b>	<u>405,900.00</u>
Impuesto a la Renta (*)	<u>(107,602.00)</u>
<b>UTILIDAD DEL EJERCICIO</b>	<u>298,298.00</u>

(\*) Para el cálculo del impuesto a la Renta:

Renta neta hasta 15 UIT – 10%: S/. 62,250 \* 10% = 6,225.00

Más de 15 UIT – 29.5%: S/. 343,650 \* 29.5% = 101,377.00

**S/. 107,602.00**

**b. Determinación de la renta neta del ejercicio Aplicando la deducción adicional por trabajadores con discapacidad:**

	<u>Soles S/.</u>
Utilidad Antes del Impuesto	405,900.00
<b>Deducción Adicional por trabajadores con discapacidad</b>	<u>(35,600.00)</u>
Renta neta	370,300.00
Impto. a la Renta (*)	<u>(89,238.00)</u>

(\*) Para el cálculo del impuesto a la Renta:

Renta neta hasta 15 UIT – 10%: S/. 62,250 \* 10% = 6,225.00

Más de 15 UIT – 29.5%: S/. 281,400 \* 29.5% = 83,013.00

**S/. 89,238.00**

#### 4.1.2.2 Determinación del crédito adicional sobre las remuneraciones y por gastos por los ajustes razonables:

- **Crédito sobre las remuneraciones:**

**5,356**

Se debe tomar en cuenta la sumatoria de los gastos incurridos en la planilla al haber contratado trabajadores con discapacidad.

En nuestro ejemplo el total de remuneraciones anuales de los trabajadores con discapacidad es S/. 71,200.00.

Entonces el cálculo sería:

$$71,200 \times 3\% = \text{S/. } 2,136 \text{ Menor}$$

Comparado con el límite:

$$1,44 \times 930 \text{ (RMV 2018)} \times 4 = \text{S/ } 5,356 \text{ Mayor}$$

- **Crédito por los ajustes razonables:**

Se debe tomar en cuenta los gastos incurridos por los ajustes razonables en el ambiente de trabajo, siempre y cuando sean devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago.

Dichos gastos hacen un total de S/. 18,000.00

Entonces el cálculo sería:

$$18,000.00 \times 50\% = \text{S/ } 9,000 \text{ Mayor}$$

Comparado con el límite:

$$0,73 \times 4,150 \text{ (UIT 2018)} \times 2 = \text{S/ } 6,059 \text{ Menor}$$

*Nota: Según la normativa se tomará el crédito contra el impuesto a la renta aquel monto que no supere el límite.*

Como se puede observar, el crédito sobre las remuneraciones no excede el límite por lo tanto se utilizará **S/. 2,136.00** y el crédito por los ajuste razonables si excede del límite, por lo tanto se toma el valor **S/. 6,059.00**.

**Aplicamos los créditos obtenidos:**

	<u>Soles S/.</u>
Impto. A la Rta. Aplicada las deducc.	<b>S/. 89,238.00</b>
<b>Crédito sobre las remuneraciones</b>	<b>( 2,136.00)</b>
<b>Crédito por los ajustes razonables</b>	<b><u>( 6,059.00)</u></b>
Impuesto por regularizar	<b>S/. 81,043.00</b>

Como se puede notar, el Impuesto a la Renta sin aplicar la deducción y créditos adicionales por contratar trabajadores con discapacidad es de **S/. 107,602.00**, pero una vez aplicada el importe a pagar se reduciría a **S/. 81,043.00**, con lo cual se obtendría un ahorro de **S/. 26,559.00** en el pago del Impuesto a la Renta.

#### **4.2. Discusión**

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar como la contratación laboral de las personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago del impuesto a la renta, efectuados por empresas de servicios, aplicando una encuesta a 113 empresas denominados principales contribuyentes de la ciudad de Chiclayo, de las cuales el 80% fueron personas jurídicas, dado que los principales contribuyentes de la intendencia regional de Lambayeque en su mayoría tienen personalidad jurídica, siendo atendidas en un 50% por los contadores, por ser quienes más conocimiento tienen sobre la realidad actual de la empresa, así como las normas contables, laborales y tributarias que la rigen, además de tener mayor influencia en la toma de decisiones.

Al efectuar el diagnóstico de la contratación laboral de personas con discapacidad se obtuvo que solo el 25% de las empresas de servicio si contratan y de éstas el 13% tienen solo a un trabajador en su planilla, reflejando la indiferencia de los empleadores y la escasa

oportunidad laboral para estas personas. Además, se cuestionó sobre su estabilidad laboral obteniendo como resultado que el 17% presentan contrato temporal, siendo importante que el estado promueva intensivamente su contratación y su estabilidad, a fin de igualar las condiciones de trabajo de personas con y sin discapacidad.

Asimismo, se identificó el número de empresas de servicio que conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga para promover su contratación, que representa el 18% de aquellas que sí contratan, siendo el 17% que hacen uso de dichos beneficios, reflejando el interés de los contratantes en deducir más gasto y pagar menos impuesto. Resulta necesario destacar que la discapacidad de los contratados, es tipo física representado en un 16%, mientras que solo el 1% es discapacidad sensorial, el cual guarda una relación con las cifras publicadas en el ENEDIS 2012, donde el 59.2% de la población con discapacidad en el departamento de Lambayeque, padece limitación para moverse o caminar, para usar brazos o piernas, evidenciando las escasas oportunidades laborales para aquellos que presentan discapacidad sensorial, es decir aquellos con trastornos en la vista, oído y el lenguaje.

Al analizar los motivos que inciden en la contratación de personas con discapacidad por las empresas seleccionadas, se obtuvo que el más importante está referido al Beneficio tributario en la determinación y pago del Impuesto a la Renta en 15%, y en 8% se encuentra relacionado con la solidaridad hacia ellos, demostrando que el conocimiento de este beneficio incentiva a las empresas a contratarlos, siendo importante una mayor publicidad y sensibilización al empresariado para favorecer a ambas partes. Por otro lado, del 75% de las empresas que no contrataban se analizó los motivos para no hacerlo, resultando que el 31% es por desinterés y el 19% por la exposición a riesgos personales debido a su condición, que pueden ser originados por la escasa difusión de los beneficios fiscales que otorga la ley al empleador.

Para demostrar el efecto positivo en el pago del impuesto a la renta que tienen las empresas de servicios que contratan a personas con discapacidad, se elaboró un ejemplo práctico, aplicando la deducción adicional y los créditos tributarios, obteniendo un ahorro en el pago de dicho impuesto de S/. 26,559.00, demostrando así dicho efecto, toda vez que determinarían menos impuesto por pagar, permitiéndoles tener mayor liquidez para sus operaciones comerciales.

Una vez puesto en conocimiento, los beneficios que el estado otorga para promover la contratación de personas con discapacidad, al 75% de las empresas que no contrataban, mediante la entrega de una cartilla informativa, procedimos a medir el nivel de aceptación para su contratación, obteniendo como resultado que el 64% si estarían dispuestos a contratar, reflejando que con mayor publicidad y apoyo por parte de los entes públicos relacionados con la promoción para la inserción de personal con discapacidad, se podría tener mayor aceptación por parte del empresariado.

Cabe precisar que el 94% de los encuestados considera que la deducción adicional y los créditos tributarios otorgados, tienen un efecto positivo en la determinación del Impuesto a la Renta dado que contabilizando más gastos, dicho impuesto a pagar sería menor, y adicionalmente permitiría ofrecer puestos de trabajo a personas con discapacidad que se encuentran aptas para laborar.

## V. Conclusiones

El estado otorga beneficios tributarios a las empresas que inserten laboralmente a personas con discapacidad, siendo necesario darlos a conocer, ya que mediante su aplicación estas empresas obtendrían ahorros significativos en el pago del Impuesto a la Renta. En tal sentido se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) Se determinó que un 94% de los encuestados manifiesta que la contratación laboral de personas con discapacidad tiene un efecto positivo en la determinación y pago del Impuesto a la renta.
- 2) Al efectuar el diagnóstico se obtuvo que el 75% de los encuestados no contratan personas con discapacidad y solo el 25% si los contratan. De las empresas que si contratan el 13% cuentan con 1 trabajador con discapacidad, de los cuales el 17% de estos tiene contrato de tipo Temporal, además se obtuvo que 20 empresas de servicio conocen sobre los beneficios tributarios que el estado otorga, siendo 19 empresas que lo aplican, así mismo el 16% de estas empresas lo hacen por trabajadores con discapacidad de tipo física.
- 3) El 15% de los encuestados que equivale a 17 empresas de servicio, señaló que el principal motivo para la contratación de personas con discapacidad está relacionado con los Beneficios económicos en la deducción adicional del Impuesto a la Renta que el estado otorga al empleador.
- 4) Se demostró que aplicando la deducción adicional y los créditos tributarios tanto para remuneraciones pagadas al personal con discapacidad, como para los ajustes razonables realizados en su ambiente de trabajo, se obtuvo un ahorro significativo en el pago del Impuesto a la Renta, siendo según nuestro ejemplo de S/. 26,559.00.
- 5) Una vez puesto en conocimiento los beneficios tributarios que otorga el estado por contratar a personas con discapacidad, se determinó que el 64% de las empresas de servicios encuestadas, estaría dispuestas a contratar. Y el principal motivo por el cual no contrataban fue el Desinterés, representando en un 31%.

## VI. Recomendaciones

El Gobierno ha dictado leyes con el fin de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, las cuales gran parte del sector empresarial desconoce, por lo que se recomienda lo siguiente:

- 1) Se recomienda que el Colegio de Contadores, Cámara de Comercio, entre otras instituciones, promuevan la difusión de los beneficios tributarios establecidos en La Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973 y La Ley del Impuesto a la Renta; mediante la entrega de folletos, charlas, y capacitación.
- 2) Que las entidades encargadas impulsen la inclusión de personal con discapacidad en el ámbito laboral, sensibilizando a la sociedad, para que su contratación no solo se vea motivada por los beneficios tributarios que el estado pueda otorgar, sino por las aptitudes, habilidades y formación que estas personas tengan, permitiéndoles obtener además de una plaza laboral, la posibilidad de acceder a mejores cargos según las necesidades de la empresa.
- 3) Coordinar con las entidades relacionadas con la promoción del empleo para personas con discapacidad, e instituciones o ministerios encargados, para que pongan en conocimiento estadísticas actualizadas del número de personas con discapacidad disponibles para laborar, detallando la edad, sexo, nivel de estudios, tipo y grado de discapacidad.
- 4) Que las instituciones ofrezcan charlas a las personas con discapacidad sobre los beneficios tributarios que el estado otorga a los empleadores a fin de promover su inclusión en el ámbito laboral, y a su vez, se les brinde ayuda psicológica para otorgarles mayor seguridad en el desempeño de sus funciones.
- 5) Que el estado mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ofrezca cursos gratuitos donde las personas con discapacidad puedan desarrollar sus habilidades, competencias y potencialidades, a fin de brindarles confianza para poder desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral.

## VII. Lista de Referencias

Acuña, L. et al (2016). "Inclusión laboral de persona con discapacidad en red de energía del Perú S.A."(Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.

Alva, M. y García, J. (2015). Libro: Aplicación Práctica Del Impuesto A La Renta. Ejercicio 2014 – 2015. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2015/02/18/libro-aplicacion-practica-del-impuesto-a-la-renta-ejercicio-2014-2015/>

Código Civil (1984), Decreto Legislativo N°295. Recuperado de: [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_cod\\_civil.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_cod_civil.pdf)

Constitución Política del Perú (1993). Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons1993.htm>

De Alba, C. (2015). Libro: Gestión de los recursos laborales formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=NL3-CAAQAQBAJ&oi=fnd&pg=PA27&dq=contrataci%C3%B3n+laboral+de+discapacitados+libros&ots=tkAEYM54jI&sig=1cZBJd96JFQBq5VsXHfLuFEMoLM#v=onepage&q&f=true>

De Alba, C. (2015). Libro: Entrenamiento de habilidades laborales. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=mN3HCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=cristina+de+alba+galvan&ots=nrer4ZFU-Z&sig=a1lCoQXZc9ILo0JBWNuCdSDztDE#v=onepage&q=cristina%20de%20alba%20galvan&f=true>

Decreto Supremo N° 287-2013, Recuperado de: <https://www.mef.gob.pe/en/por-instrumento/decreto-supremo/10621-decreto-supremo-n-287-2013-ef/file>

Facio, A.F. (2011) Derecho Laboral I, Volumen 1. Universidad Estatal a Distancia

Fernández, F. (2016). Contratación Laboral. Logroño (La Rioja), Editorial Tutor Formación.

Heron, R. y Murray, B. (2003), “Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo” Recuperado de:

[1https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=deNMFHCA4O](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=deNMFHCA4O)

[MC&oi=fnd&pg=PR3&dq=adaptar+la+empresa+para+contratar+personas+con+discap](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=deNMFHCA4OMC&oi=fnd&pg=PR3&dq=adaptar+la+empresa+para+contratar+personas+con+discapacidad&ots=R6mxa7-)

[NRj&sig=6K\\_iH\\_iQSdwnxSMdSEsJ7LVnxzM#v=onepage&q=adaptar%20la%20empr](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=deNMFHCA4ONRj&sig=6K_iH_iQSdwnxSMdSEsJ7LVnxzM#v=onepage&q=adaptar%20la%20empr)

[esa%20para%20contratar%20personas%20con%20discapacidad&f=true](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=deNMFHCA4ONRj&sig=6K_iH_iQSdwnxSMdSEsJ7LVnxzM#v=onepage&q=adaptar%20la%20empr)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (Marzo, 2014). Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad 2012. Recuperado de:

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf)

González, J. & Pérez Aroca (2015). Formación y Orientación laboral. España: 2da. Edición, Ediciones Paraninfo SA.

González, J. & Pérez Aroca (2017). Formación y Orientación laboral. España: 4ta. Edición, Ediciones Paraninfo SA.

Herrera, R. & Rodríguez, L. (2014). “Investigación Del Impacto Que Ha Generado La Contratación De Personas Con Discapacidad En El Clima Laboral De Las 100 Empresas Privadas Con Mayores Ingresos Del Distrito Metropolitano De Quito”. (Tesis de Titulación). Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito, Ecuador.

Ley General De La Persona Con Discapacidad (2012), Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

Ley General del Trabajo (2006). Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Ley N° 28044 Ley General de Educación. Congreso de la República del Perú. (2003)  
Recuperado de: [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-General-de-la-Persona-con-Discapacidad-Ley-N%C2%B0-29973.pdf>

Montero, C. (2005). Estrategias para facilitar La Inserción Laboral a personas con Discapacidad. Costa Rica: 1era. Edición, Editorial Universidad Estatal a Distancia San José.

Organización Mundial de la Salud. (2001). Tipos y grados de discapacidad. Recuperado de: [http://www.cruzroja.es/porta1/page?\\_pageid=418,12398047&\\_dad=porta130&\\_schema=PORTAL30](http://www.cruzroja.es/porta1/page?_pageid=418,12398047&_dad=porta130&_schema=PORTAL30)

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. Recuperado de: [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA. (2008). LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: EL CAMINO HACIA EL FUTURO, (págs. 1-32). Ginebra. Recuperado de: [http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Policy\\_Dialogue/48th\\_ICE/CONFINTED\\_48\\_Inf\\_2\\_\\_Spanish.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/CONFINTED_48_Inf_2__Spanish.pdf)

Orlando, R. y Cifuentes, A. (2015), “Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad en centros comerciales del sector norte de comidas rápidas de la ciudad de Guayaquil, periodo 2014”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.

Parra, M. (2015), “Las deducciones en el sector privado y su incidencia en la recaudación tributaria, caso: empleados con discapacidad (2011-2013)”. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Pérez, K. (2015). “Impacto Tributario En El Impuesto A La Renta De Una Compañía De La Ciudad De Guayaquil Por La Aplicación De La Ley De Discapacidades, Periodo 2012”. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Reglamento de la Ley General del Trabajo (1943), Decreto Supremo N° 224 del 23 de agosto. Recuperado de: [http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-233-20102016/REGLAMENTO\\_DE\\_LEY\\_GENERAL\\_DEL\\_TRABAJO.pdf](http://www.mintrabajo.gob.bo/Upload/Normativa/NOR-233-20102016/REGLAMENTO_DE_LEY_GENERAL_DEL_TRABAJO.pdf)

Urra, F. (2011), “Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana”. (Tesis de Titulación). Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.

Varo, J. (1994) Gestión Estratégica de la calidad en los servicios sanitarios. Cap.6.Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.

## VIII. Anexos

## Anexo 1

## Carta presentada a SUNAT

Chiclayo, 02 de mayo del 2018 423

Señora  
Carmen Isabel Phang Sialer  
Jefa de la División de Servicios al Contribuyente  
IR Lambayeque-SUNAT  
Chiclayo.


SUNAT  
IR LAMBAYEQUE  
EXP. : 055-URD099-2018-251863-0  
FECHA: 2018-05-04  
HORA : 10:01 h 4237 (2)  
RECEP: AGAPITO CAJO HUAMAN

Por medio de la presente Yo, Sarita del Milagro Becerra Luna identificada con D.N.I. N° 45987670 y con domicilio en Calle Los Cedros Mz. J Lote 9 Urb. La Florida del Distrito de Chiclayo, siendo estudiante del 10mo. Ciclo de la carrera de Contabilidad de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ante usted expongo lo siguiente:

Que, me encuentro elaborando la tesis de investigación denominada Contratación Laboral de personas con Discapacidad y su efecto en el Impuesto a la Renta. Por tal motivo, en virtud al acceso de la información pública, solicito me brinde las facilidades a fin de obtener el número de Contribuyentes designados como Principales Contribuyentes de la Intendencia Regional Lambayeque, detallando en una relación el número de RUC, razón social y CIUU en la cual se encuentran, actualizada al año 2018. Asimismo, requiero que dicha información esté contenida en un CD o sea enviada a mi correo sari.becerra23@gmail.com

Agradeciendo de antemano por su atención, me despido de Ud.

Atentamente,

  
Sarita del Milagro Becerra Luna  
D.N.I. N° 45987670

## Anexo 2

Tabla N° 18

*Empresas de servicios del Distrito de Chiclayo según CIU designados Principales Contribuyentes*

N°	RUC	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CIU PRINCIPAL
1	20105887079	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	2212-6 - ED. DE PERIODICOS Y REVISTAS.
2	20479566250	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	2221-4 - ACTIVIDADES DE IMPRESION.
4	20561165832	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	2221-4 - ACTIVIDADES DE IMPRESION.
5	20479870323	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5020-3 - MANTENIMIENTO Y REPARAC. VEHICULOS.
6	20480689101	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5020-3 - MANTENIMIENTO Y REPARAC. VEHICULOS.
7	20526140151	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5020-3 - MANTENIMIENTO Y REPARAC. VEHICULOS.
8	20479577618	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5030-4 - VENTA PARTES, PIEZAS, ACCESORIOS.
9	20479582450	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5030-4 - VENTA PARTES, PIEZAS, ACCESORIOS.
10	20480297289	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5030-4 - VENTA PARTES, PIEZAS, ACCESORIOS.
12	20487819779	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5030-4 - VENTA PARTES, PIEZAS, ACCESORIOS.
13	20224524367	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
14	20271779721	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
15	20479354406	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
18	20479887561	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
19	10430842094	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
20	20479895237	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
21	20480193319	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
22	20480023588	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
23	20480031335	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
25	20480522401	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
27	20480673523	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
28	20561242683	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
29	20561359793	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5122-5 - VTA. MAY. ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO.
31	20205781812	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5131-3 - VTA. MAY. PRODUCTOS TEXTILES.
32	20113642093	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5131-3 - VTA. MAY. PRODUCTOS TEXTILES.
36	20103493898	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
37	20271562820	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
38	20479950513	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.

N°	RUC	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CIU PRINCIPAL
39	20480094507	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
40	20480149689	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
42	20480254636	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
43	20480182201	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
44	20441622024	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
45	20480632762	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
46	20480649657	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
48	20488023463	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
49	20538919773	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
51	20600149203	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5190-6 - VTA. MAY. DE OTROS PRODUCTOS.
52	20479465143	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5232-2 - VTA. MIN. PRODUCTOS TEXTILES, CALZADO.
54	20480231423	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5232-2 - VTA. MIN. PRODUCTOS TEXTILES, CALZADO.
58	20480618697	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5239-1 - OTROS TIPOS DE VENTA AL POR MENOR.
59	20565661397	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5239-1 - OTROS TIPOS DE VENTA AL POR MENOR.
60	20479433535	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5259-3 - OTROS TIPOS DE VENTA POR MENOR.
61	20480096976	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5259-3 - OTROS TIPOS DE VENTA POR MENOR.
62	20487391051	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5259-3 - OTROS TIPOS DE VENTA POR MENOR.
63	20479942766	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5510-4 - HOTELES, CAMPAMENTOS Y OTROS.
65	20103174016	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
66	20479999016	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
68	20480770219	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
69	20480782900	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
71	20487434800	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
72	20487769909	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	5520-5 - RESTAURANTES, BARES Y CANTINAS.
74	20488013581	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
77	20479709468	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
78	20163149193	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
79	20395674235	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
80	20479685771	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
81	20479704741	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
82	20479705128	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
83	20479534218	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.

N°	RUC	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CIU PRINCIPAL
84	10423306934	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
85	20479928852	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
87	20480219644	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
88	20480222947	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
89	20480085184	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
91	20495870236	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
92	20480532385	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
93	20480780362	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
94	20480804997	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
95	20487433820	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
98	20487917436	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6023-0 - TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA.
99	20479947059	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6420-7 - TELECOMUNICACIONES
100	20479549916	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6420-7 - TELECOMUNICACIONES
101	20480375263	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6420-7 - TELECOMUNICACIONES
102	20539237129	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	6420-7 - TELECOMUNICACIONES
104	20479700169	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7010-9 - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
106	20480423501	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7010-9 - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
107	10164395834	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7411-7 - ACTIVIDADES JURIDICAS
108	10167744546	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7411-7 - ACTIVIDADES JURIDICAS
109	10167279584	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7411-7 - ACTIVIDADES JURIDICAS
111	20103241490	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
113	20103698601	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
117	10087560282	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
118	10008311191	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
119	20480350945	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
121	20480825722	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
122	20487357031	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
123	20487434044	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
125	20561233935	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7421-8 - ACTIV.DE ARQUITECTURA E INGENIERIA
126	20479581640	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7430-6 - PUBLICIDAD
127	20487350452	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
128	20103358761	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.

Nº	RUC	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	CIU PRINCIPAL
129	20103188823	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
130	20103405271	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
131	20479838519	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
132	20480034512	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
133	20488001141	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7492-7 - ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
134	10167730367	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7499-6 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES NCP.
135	20480352484	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7499-6 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES NCP.
136	20561201651	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	7499-6 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES NCP.
138	20479916765	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8010-7 - ENSEÑANZA PRIMARIA
139	20270475486	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8021-0 - ENSEÑANZA SECUNDARIA FORMACION GRAL.
141	20201018812	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8021-0 - ENSEÑANZA SECUNDARIA FORMACION GRAL.
143	20163886457	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8030-9 - ENSEÑANZA SUPERIOR
147	20480577991	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8030-9 - ENSEÑANZA SUPERIOR
148	20480510497	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8030-9 - ENSEÑANZA SUPERIOR
150	20543036961	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8512-4 - ACTIVIDADES DE MEDICOS Y ODONTOLOGO
152	20479758167	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8519-3 - OTRAS ACTIV.RELAC. CON SALUD HUMANA
154	20480366434	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8519-3 - OTRAS ACTIV.RELAC. CON SALUD HUMANA
155	20480803672	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8519-3 - OTRAS ACTIV.RELAC. CON SALUD HUMANA
157	20487546861	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	8519-3 - OTRAS ACTIV.RELAC. CON SALUD HUMANA
159	20479976156	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	9309-8 - OTRAS ACTIVIDAD.DE TIPO SERVICIO NCP
160	20480645406	CHICLAYO	CHICLAYO	LAMBAYEQUE	9309-8 - OTRAS ACTIVIDAD.DE TIPO SERVICIO NCP

Fuente: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria

### Anexo 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

**CUESTIONARIO SOBRE CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU EFECTO POSITIVO EN LA DETERMINACIÓN Y PAGO EN EL IMPUESTO A LA RENTA**

La siguiente encuesta, tiene la finalidad, constituir un instrumento de investigación para la Tesis de grado “CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU EFECTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DEL DISTRITO DE CHICLAYO, PERIODO 2018”, elaborado por las investigadoras.

**I. Instrucciones:** Según lo que se le indique, conteste objetivamente cada una de las preguntas marcando con una “X”.

**II. Ítems:**

**Parte I: Objetivo específico:** Relevar información sobre la identificación de la empresa.

1. ¿Qué función o relación tiene con la empresa?
  - a. Dueño o Propietario
  - b. Socio, Accionista o Titular
  - c. Representante Legal
  - d. Contador General
  
2. ¿Qué tipo de contribuyente es?
  - a. Persona Natural.
  - b. Persona Jurídica.
  
3. ¿Qué tipo de servicio brinda su empresa?:
  - a. Actividad relacionada a la impresión
  - b. Mantenimiento y reparación de vehículos
  - c. Venta, especificar: \_\_\_\_\_
  - d. Alojamiento
  - e. Transporte
  - f. Actividades jurídicas, contables, asesoría.
  - g. Publicidad
  - h. Restaurante
  - i. Enseñanza escolar (primaria, secundaria)
  - j. Otros, especifique: \_\_\_\_\_

**Parte II: Objetivo específico:** Relevar información respecto a su conocimiento y aplicación de los beneficios tributarios en el impuesto a la renta por la contratación de personas con discapacidad, analizar los motivos que inciden y medir el nivel de aceptación para dicha contratación:

4. ¿Tienen en la empresa trabajadores con discapacidad?
  - a. Si
  - b. No (Ver Cartilla y luego pase a la Pregunta N° 11)
  
5. ¿Cuál es el número de trabajadores con discapacidad que tiene su empresa?
  - a. Solo 1 (uno) trabajador
  - b. De 2 (Dos) a 5 (cinco) trabajadores
  - c. Más de 5 (cinco) trabajadores

6. ¿Qué tipo de contrato tiene (n) los trabajadores con discapacidad?
  - a. Indefinido
  - b. Temporal
  
7. ¿Cuál es el motivo por el que Usted o la empresa contrata a personas con discapacidad?
  - a. Beneficio tributario en la determinación y pago del Impuesto a la Renta
  - b. Solidaridad con los discapacitados
  - c. Imagen de la empresa
  
8. ¿Conoce Usted sobre los beneficios tributarios que el estado otorga a las empresas para promover la contratación de personas con discapacidad?
  - a. Si
  - b. No (Ver Cartilla y luego pase a la Pregunta N° 13)
  
9. ¿Hacen uso de dichos beneficios tributarios en la determinación y pago del Impuesto a la Renta?
  - a. Si
  - b. No (Ver Cartilla y luego pase a la Pregunta N° 13)
  
10. ¿Qué tipo de discapacidad tiene(n) su(s) trabajador(es), por el cuál aplican dichos beneficios tributarios? *(Puede marcar más de una alternativa)*.
  - a. Física (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores)
  - b. Mental (autismo, esquizofrenia, trastornos de personalidad, entre otros)
  - c. Sensorial (trastornos relacionados con la vista, oído y el lenguaje)

*(Pase a la pregunta N°13)*
  
11. Ahora que conoce sobre los beneficios tributarios en la determinación y el pago del Impuesto a la Renta, ¿Estaría Usted dispuesto a contratar personas con discapacidad?
  - a. Si
  - b. No, ¿Por qué? \_\_\_\_\_
  
12. ¿Por qué Usted o la empresa No contrataba personas con discapacidad?
  - a. Desconocimiento sobre los beneficios tributarios que otorga el estado.
  - b. Desinterés en la contratación laboral
  - c. Temor a que no realicen un buen trabajo.
  - d. Mayores riesgos personales por su condición de discapacidad
  
13. Cree Usted que este beneficio tributario tiene un efecto positivo en la determinación y pago del Impuesto a la Renta?
  - a. Si
  - b. No

**¡Gracias por su opinión!**

## Anexo 4

### “BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA DETERMINACIÓN Y PAGO EN EL IMPUESTO A LA RENTA POR LA CONTRACCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

#### I. PRESENTACIÓN

El presente instructivo se ha elaborado con la finalidad de que sirva como guía para que pueda responder a la encuesta de la tesis de grado denominada: “CONTRATACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU EFECTO EN EL IMPUESTO A LA RENTA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, PERIODO 2018”, elaborada por estudiantes del 10mo. Ciclo de la Escuela de Contabilidad de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.



#### II. INFORMACIÓN GENERAL



La persona con discapacidad presenta una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen inconvenientes al realizar una actividad dentro de márgenes considerados normales.

#### Sabía que...

Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, y a su vez un crédito adicional sobre las remuneraciones y por los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

*Base Legal: Segundo párrafo del artículo 47° y 50° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada el 24.12.201 y el inciso z del Artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta.*

#### III. DEDUCCIONES Y CRÉDITOS ADICIONALES:

##### a) Deducción adicional para la determinación del Impuesto a la Renta:

El porcentaje de deducción adicional será el siguiente:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30 %	50%
Más de 30%	80%

##### Requisitos a considerar para tener la deducción adicional:

- El monto adicional a deducir anualmente por cada persona con discapacidad, no podrá exceder de veinticuatro (24) RMV.
- Para trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) RMV por mes laborado por cada persona con discapacidad.
- La RMV será la vigente al cierre del ejercicio.
- El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, se calculará por cada ejercicio gravable.

### Determinación del porcentaje de deducción adicional:

1. Precisar el número total de trabajadores dependientes en el ejercicio.

2. Precisar el número de trabajadores con discapacidad dependientes en el ejercicio.

- En caso el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores con o sin discapacidad, de los meses en que realizó actividades.

3. El número de trabajadores con discapacidad se dividirá entre el total de trabajadores, y se multiplicará por 100, determinando el porcentaje de trabajadores con discapacidad del ejercicio (Según Tabla 1), a fin de conocer el porcentaje de la deducción adicional aplicable.

4. El porcentaje de la deducción adicional obtenida se aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado.

- La deducción adicional procederá siempre y cuando la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, según lo señalado en el inciso v) del artículo 37° de la Ley.

### b) Créditos adicionales por las remuneraciones y por los ajustes razonables contra el pago del IR.

La aplicación del crédito tributario es de la siguiente manera:

Crédito	Porcentaje	Límite, no debe exceder a:
Por remuneraciones	3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad	El factor 1,44 por RMV por Número de Trabajadores con Discapacidad
Por ajustes razonables en el lugar de trabajo	50% de los gastos por los ajustes efectuados	El factor 0,73 por UIT por el Número de Trabajadores con Discapacidad

Los créditos tributarios mencionados:

- No generan saldo a favor del contribuyente.
- No pueden ser arrastrados a ejercicio siguiente.
- No otorgan derecho a devolución.
- No son transferibles a terceros.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES

## CARTILLA DE INSTRUCCIÓN

“DEDUCCIÓN ADICIONAL EN EL  
IMPUESTO A LA RENTA POR LA  
CONTRACIÓN LABORAL DE  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD”



CHICLAYO, MAYO 2018

## Anexo 6

Tabla N° 19

*Tipo de ventas de las empresas de servicio*

<b>Tipos de Ventas</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Alimentos y abarrotes, jugos	5	21%
Combustible y repuestos	4	17%
Autopartes	3	13%
Plásticos	2	8%
Maquinaria y equipos	2	8%
Sin especificar, varios prod.	2	8%
Inmuebles	1	4%
Accesorios	1	4%
Equipos	1	4%
Supermercado	1	4%
Muebles	1	4%
Materiales de construcción	1	4%

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

Tabla N° 20

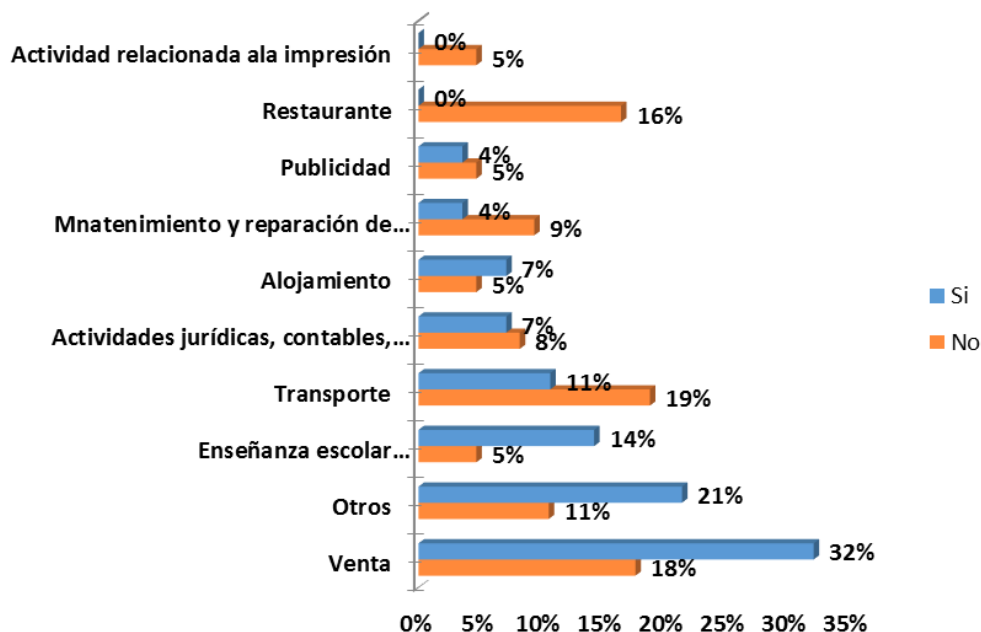
*Número de empresas que tienen trabajadores con discapacidad según el tipo de servicio que brindan*

<b>Tipo de servicio que brinda su empresa</b>	<b>Trabajadores con discapacidad</b>			
	<b>SI</b>		<b>NO</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Actividad relacionada a la impresión	0	0%	4	5%
Restaurante	0	0%	14	16%
Publicidad	1	4%	4	5%
Mantenimiento y reparación de vehículos	1	4%	8	9%
Alojamiento	2	7%	4	5%
Actividades jurídicas, contables, asesoría	2	7%	7	8%
Transporte	3	11%	16	19%
Enseñanza escolar (primaria,secundaria)	4	14%	4	5%
Otros	6	21%	9	11%
Venta	9	32%	15	18%

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

### N° de empresas que tienen trabajadores con discapacitados según el tipo de servicio que brindan

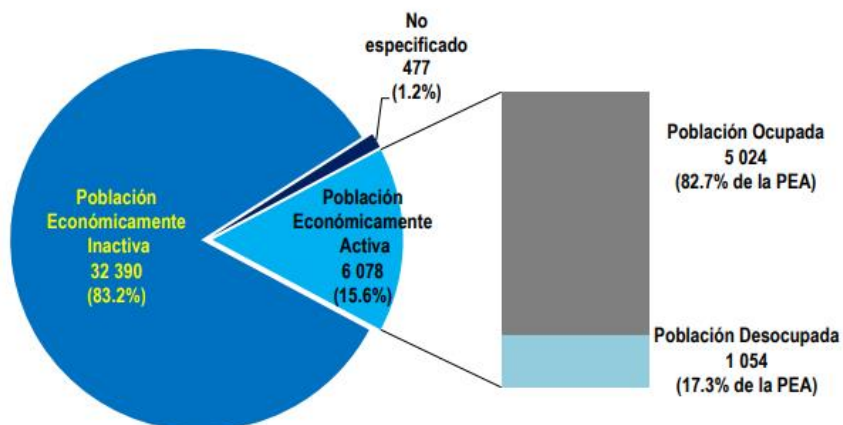


**Figura N° 16 Tipo de servicio de empresas de servicio que tienen trabajadores con discapacidad**

Fuente: Elaboración Propia

Fecha: 2018

### Condición de ocupación de la población con alguna discapacidad



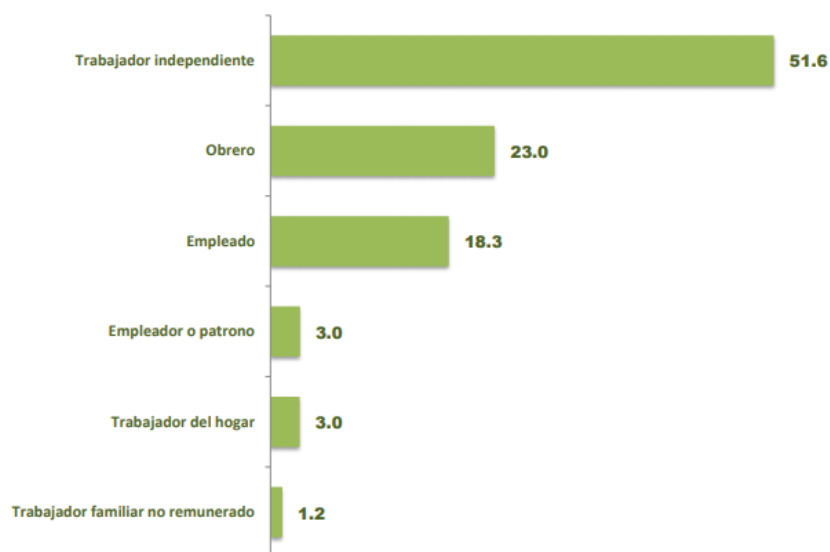
**Figura N° 17 Condición de ocupación de la población con alguna discapacidad**

Nota Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, 2012

Elaboración: Oficina de Planeamiento y Presupuesto

### Población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación (Porcentaje)



**Figura N° 18 Población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación**

Nota Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática – Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012

Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad, 2012 Elaboración: Oficina de Planeamiento y Presupuesto