

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



**CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS AJUSTES
RAZONABLES DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON
DISCAPACIDAD EN LAS GRANDES EMPRESAS PRIVADAS DEL
DISTRITO DE CHICLAYO - 2017**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

AUTOR:

MIRENGHI REATEGUI, JIM KARL

Chiclayo, 07 de noviembre del 2018

**CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS
AJUSTES RAZONABLES DE LA LEY GENERAL DE LA
PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LAS GRANDES
EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO -
2017**

PRESENTADO POR:

MIRENGHI REATEGUI, JIM KARL

A la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de
Mogrovejo para optar el título de:

ABOGADO

APROBADA POR:

Abog. Chira Rivero, Guillermo Enrique
PRESIDENTE DEL JURADO

Abog. Tejada Lombardi, Carlos Augusto
SECRETARIO DEL JURADO

Mgtr. Espinoza Escobar, Javier Hildebrando
VOCAL / ASESOR DEL JURADO

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Carlos y Marleny;

Por ser las motivaciones de mi vida, ejemplos de trabajo y sacrificio; su tenacidad e insaciable lucha siempre se han destacado en mi camino hacia la superación.

A MI HIJO:

Santiago Gael;

Quiero que te des cuenta de lo que significas para mí, de mi deseo de buscar lo mejor para ti. Incluso a tu temprana edad, has sido mi fortaleza en mis momentos de fatiga y debilidad.

Y:

A toda mi familia;

Por confiar en mí. A mis abuelos, tíos y primos, gracias por ser parte de mi vida y por permitirme ser parte de su orgullo.

JIM

AGRADECIMIENTO

A:

Dios;

Por permitirme tener y disfrutar de mi familia, de concederme la dicha de haber concluido una etapa importante de mi vida; entre otros logros que han sido y serán el resultado de tu ayuda.

A MI ASESOR:

Javier Espinoza;

Por su valiosa guía, que ha sido mi mano derecha en la realización de esta investigación. Es cierto, no fue fácil y, sin embargo, gracias a su apoyo, esto ha parecido un tanto menos dificultoso.

AL LIC. ESTADÍSTICO:

Freddy Álvarez;

Quien, gracias a su orientación y disponibilidad, contribuyó a la elaboración de los resultados cuantitativos de la investigación.

Y:

A cada una de las personas, que desinteresadamente colaboraron en la validación de juicio de expertos y en el llenado de las encuestas para el desarrollo de la investigación.

EL AUTOR

RESUMEN

En la presente investigación se determina si las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo cumplen con la cuota de empleo y los ajustes razonables durante el año 2017, ambas medidas de diferenciación justa reguladas en la Ley General de la Persona con Discapacidad.

Para desarrollar este planteamiento, previamente se explicó en términos médicos y jurídicos el concepto de discapacidad. Además, se detalló cada uno de los modelos y barreras que dificultan su acceso al mundo laboral. También, con los datos actuales del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se proporcionó información sobre la situación de las personas con discapacidad a nivel mundial, nacional y departamental.

Finalmente, se utilizaron técnicas e instrumentos de recolección de datos, como la encuesta y la observación directa. Los resultados se procesaron en paquetes de Software estadístico, analizando e interpretando tablas, gráficos y figuras para su comprensión. Para posteriormente sugerir una propuesta de mejora legislativa.

Palabras claves: Persona con discapacidad, Cuota de empleo, Ajustes razonables.

ABSTRACT

In the present investigation it is determined whether the large private companies of the district of Chiclayo fulfilled the with employment quota and the reasonable adjustments during the year 2017, both measures of fair differentiation regulated in the General law of the person with Disability.

In order to develop this approach, the concept of disability was previously explained in medical and legal terms. In addition, each of the models and barriers that hindered their access to the working world was detailed. Also, with current data from the National Institute of Statistics and Informatics (INEI), information was provided on the situation of people with disabilities at the global, national and departmental levels.

Finally, data collection techniques and instruments, such as survey and direct observation, were used. The results were processed in Statistical Software packages, analysing and interpreting tables, charts and figures for their comprehension. And then suggest a legislative improvement proposal.

Keywords: Person with disability, Employment quota, Reasonable adjustments.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE	VII
TABLA DE ABREVIATURAS	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I: LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU REGLAMENTO	14
1. Cuestiones generales sobre la definición de discapacidad.....	14
1.1. Contextualizando la discapacidad a través de sus modelos.....	16
1.1.1. Modelo de Prescendencia.....	16
1.1.2. Modelo Rehabilitador.....	17
1.1.3. Modelo Social.....	18
1.1.3.1. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad... 19	19
1.1.3.1.1. Barreras sociales.....	20
1.1.3.1.2. Barreras urbanísticas y arquitectónicas.....	21
1.1.3.1.3. Barreras económicas.....	22
1.1.3.1.4. Barreras culturales.....	23
1.1.3.1.5. Barreras actitudinales.....	23
1.1.3.1.6. Barreras legales.....	24
1.2. La discapacidad para las Ciencias de la Salud.....	26
1.2.1. Diferencias entre deficiencia, discapacidad y minusvalía.....	29
2. Discapacidad y Derecho.....	31
2.1. La discapacidad en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.....	32
2.2. La discapacidad en el Ordenamiento jurídico peruano.....	35
2.2.1. La discapacidad en la Constitución.....	35
2.2.2. La discapacidad en el Código Civil peruano.....	37

2.2.3. La discapacidad en la ley 29973 y su reglamento.....	39
---	----

CAPÍTULO II: DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS AJUSTES RAZONABLES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO.....42

1. Situación general de las personas con discapacidad.....	42
1.1. El perfil social y demográfico de la discapacidad en el Perú.....	43
1.2. Las personas con discapacidad en el departamento de Lambayeque.....	45
1.3. El Certificado de Discapacidad.....	49
1.4. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad – CONADIS.....	51
1.5. Empresas Promocionales.....	53
2. Discriminación por discapacidad.....	55
2.1. ¿Qué es una medida de acción positiva?.....	58
2.2. Discriminación positiva.....	59
3. La configuración de la cuota de empleo y los ajustes razonables en la normatividad peruana.....	62
3.1. La cuota de empleo.....	62
3.2. Los ajustes razonables.....	67

CAPÍTULO III: LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS AJUSTES RAZONABLES EN LAS GRANDES EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO..... 72

1. Metodología de la investigación.....	72
1.1. Identificación de variables.....	72
1.2. Ámbito de estudio.....	73
1.3. Características y tipo de investigación.....	73
1.4. Nivel de investigación.....	73
1.5. Población, muestra y muestreo.....	74
1.5.1. Población.....	74
1.5.2. Muestra.....	75
1.5.3. Muestreo.....	75
1.5.4. Ética.....	76
1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	76

1.6.1. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	78
2. Presentación de Resultados	78
2.1. Interpretación y análisis del cuestionario A	79
2.2. Interpretación y análisis del cuestionario B.....	93
3. Propuesta de mejora legislativa.....	107
CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	110
ANEXOS	117
ANEXO 1.....	118
ANEXO 2.....	119
ANEXO 3.....	124
ANEXO 4.....	126
ANEXO 5.....	141
ANEXO 6.....	143
ANEXO 7.....	147
ANEXO 8.....	153
ANEXO 9.....	159

TABLA DE ABREVIATURAS

CIADDIS: Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

CIF: Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud.

CNM: Consejo Nacional de la Magistratura.

CONADIS: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

ENEDIS: Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad.

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

LGPcD: Ley General de la Persona con Discapacidad.

MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

RLGPcD: Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad.

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

INTRODUCCIÓN

Para todos, el trabajo es una actividad necesaria y muy importante que contribuye a la autonomía y la independencia total, favoreciendo la calidad de vida de muchas personas. Por lo tanto, el acceso a un trabajo en un mundo competitivo es la clave que abrirá oportunidades y espacios para personas con discapacidad.

La Organización Internacional del trabajo (OIT), en el área de empleo¹, señala que el 80 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo. Esta situación afecta no solo a las personas con discapacidad, sino también a sus familiares, a sus comunidades y, sobre todo, al Estado.

En nuestro país, existen 3 millones 51 mil 612 personas con discapacidad de las cuales el 45, 2 % representan a la Población Económicamente Activa (PEA)². Ellos se enfrentan constantemente a las barreras y obstáculos que les impiden disfrutar plenamente de sus derechos y libertades fundamentales.

¹ Cfr. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*, [s.f.] [ubicado el 01.V 2016]. Obtenido en <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>

² No hay datos oficiales respecto a la PEA, en los Censos Nacionales 2017. Vid. información en INEI. *Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad 2016, 2017*, p. 2 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-262-2017-inei.pdf>

En la región Lambayeque, la población con alguna discapacidad sumó 43 095 (cuarenta y tres mil noventa y cinco). El 67, 8 %³ pertenece a la población económicamente activa en edad para trabajar.

Respecto de las grandes empresas, la última encuesta mensual de variación del empleo realizada por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque, hasta diciembre del 2017, muestra que solo en el distrito de Chiclayo existen 54 grandes empresas privadas constituidas formalmente, siendo este dato relevante para nuestra investigación.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, debemos preguntarnos ¿Qué factores impedirían el cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables regulados en la Ley General de la Persona con Discapacidad, en la gran empresa privada del distrito de Chiclayo?

El objetivo general de la presente investigación permitirá verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales antes mencionadas, en el ámbito de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo. Así mismo, los objetivos específicos son el de esclarecer en el marco jurídico internacional y nacional la definición y modelo a seguir sobre la discapacidad. Por otro lado, dar a conocer la situación laboral de la persona con discapacidad a nivel mundial, nacional y departamental explicando que incentivos se le otorgan al empleador por cumplir la cuota de empleo y los ajustes razonables. Y, por último, precisar que situaciones impedirían o influyen en el cumplimiento de estas medidas que fomentan la igualdad en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Nuestro trabajo de investigación ha sido estructurado en tres capítulos. En el primero se explicará, en términos médicos y jurídicos, el concepto de discapacidad, los modelos bajo los cuales se la ha contextualizado a lo largo de la historia y las barreras que enfrentan día a día las personas con discapacidad. En el mismo capítulo, se mostrará la regulación de la

³ OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL. *Diagnóstico Socio Económico Laboral de la Región Lambayeque*, 2016, p. 8 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/peel/osel/2016/lambayeque/diag/diag_N01_osel_Lambayeque.pdf

discapacidad en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en nuestro sistema jurídico.

En el segundo capítulo se desarrolla el perfil social y demográfico de la persona con discapacidad a nivel mundial, nacional y departamental. Para ello se utilizarán datos estadísticos proporcionados por la Primera Encuesta Nacional Especializada en discapacidad 2012 y el Censo Nacional 2017 del INEI. Por otro lado, se explicará cómo se configuran la cuota de empleo y los ajustes razonables en la normatividad peruana sobre la materia.

En el tercer y último capítulo, se explicará la metodología utilizada, el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación. Así, cómo de las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados, analizando e interpretando cada uno de los resultados obtenidos en relación a los factores que impedirían cumplir con la cuota laboral y los ajustes razonables. Adicionalmente, de lo obtenido, se propone una mejora legislativa al art. 49 numeral primero de la ley objeto de nuestro estudio.

Antes de comenzar con el desarrollo la investigación, una de las muchas grandes lecciones de Stephen Hawking es que, con apoyo, la persona con discapacidad puede verse más allá de su discapacidad. Con la presentación de la tesis, buscaremos honrar su memoria con nuestra lucha para una mayor inclusión.

EL Autor

CAPÍTULO I

LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU REGLAMENTO

En este capítulo se analizará el concepto de discapacidad y otros términos relacionados, tanto desde el punto de vista médico como jurídico que es el que interesa a nuestra investigación. También se revisarán los modelos y barreras que son parte de la evolución histórica del tratamiento de la discapacidad. Finalmente, se abordará la discapacidad desde el punto de vista del Derecho a fin de entender las razones que han determinado la protección jurídica internacional y nacional de la persona con discapacidad en los diferentes ordenamientos jurídicos especialmente en el ámbito laboral.

1. Cuestiones generales sobre la definición de discapacidad

Hoy en día, es frecuente establecer relaciones sociales, vínculos de trabajo, entre otros aspectos, con personas que tienen algún tipo de discapacidad. En algunos casos se puede identificar claramente que tal persona tiene tal condición, bien porque su deficiencia es física o sensorial, y en otras ocasiones, porque el que la tiene alberga alguna deficiencia mental o intelectual que nos dificulta identificar su situación desde un primer momento, pero ¿conocemos realmente lo que significa el término discapacidad?

La discapacidad es un vocablo que ha tenido diversos significados a lo largo del tiempo. Si diéramos una respuesta de manera común, responderíamos que discapacidad es aquello que limita a un determinado individuo a realizar una serie de actividades.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la persona con discapacidad como aquella persona que tiene una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.

Según COLLADO, el término genérico “discapacidad” abarca todas las deficiencias, las limitaciones para realizar actividades y las restricciones de participación, y se refiere a los aspectos negativos de la interacción entre una persona (que tiene una condición de salud) y los factores contextuales de esa persona (factores ambientales y personales)⁴.

Los términos equivalentes al de discapacidad, contienen nociones de menor valor, menor capacidad, estado de limitación, privación o desviación. Este tipo de conceptos son los que llevan a considerar la discapacidad como un problema exclusivo del individuo afectado y los problemas asociados con la presencia de una discapacidad como algo más o menos común a todas las situaciones.

Esta forma de entender la discapacidad, ha permitido que, a lo largo de la historia, las personas con discapacidad sean estigmatizadas, rechazadas y excluidas por los grupos sociales. Si bien para algunos autores la discapacidad es una restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano⁵, para otros puede ser definida como una categoría histórica, social, de contenido mutable, cuyo alcance depende de las actitudes y los paradigmas que se atribuyen a esta condición social⁶.

⁴ COLLADO, Héctor. *Situación mundial de la discapacidad*. Organización Panamericana de la Salud, 2013, p. 3 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://www.bvs.hn/Honduras/Discapacidad/Docentes/Situacion%20Mundial%20de%20la%20Discapacidad.pdf>

⁵ Cfr. HUERTA, Jaime e ÍSOLA, José Antonio. *Accesibilidad y discapacidad. La dimensión desconocida*, Lima, Fondo Editorial del Congreso del Perú, 2006, p. 186.

⁶ Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante de la clínica jurídica en discapacidad y derechos humanos de la PUCP*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2014, p. 23.

CAMPOS⁷ nos dice que los trabajadores con discapacidad son aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas en la pérdida de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que implican la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las formas o márgenes considerados normales. Debido a su condición especial requieren de una mayor protección en nuestro ordenamiento laboral a efectos de que obtengan y conserven un empleo adecuado y, adicionalmente, se promueva la integración o la reintegración de estas personas en la sociedad.

Pero la discapacidad puede ser definida desde una perspectiva muy amplia, debido a la complejidad de la palabra que se ciñe a condiciones meramente culturales o a características propias de cada sociedad en sus diversos ámbitos, entre los que se encuentran el histórico, médico, social y jurídico.

1.1. Contextualizando la discapacidad a través de sus modelos

PALACIOS Y BARIFFI⁸, entre otros autores, han identificado al menos tres modelos de abordaje de la discapacidad, o paradigmas que, a lo largo de la historia, trataron de explicar el término discapacidad y al tratamiento que se le ha dado desde el ámbito del Derecho. Estos modelos son: el de Prescindencia, el Rehabilitador y el Social.

1.1.1. Modelo de Prescindencia

Este primer modelo supone que las causas que dan origen a la discapacidad tiene un origen religioso⁹, en el que las personas con discapacidad eran consideradas innecesarias, bien porque no contribuían a las necesidades de la comunidad o porque albergaban algún mensaje diabólico, que son

⁷ CAMPOS, Sara. "Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad- a propósito del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2009-2018" en *Soluciones Laborales*, número 15, Lima, Gaceta jurídica, 2009, p. 35.

⁸ Cfr. PALACIOS, Agustina y BARIFFI, Francisco. *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, Ediciones Cinca, 2007, p. 13.

⁹ Bajo la misma línea, los autores VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y TARAZONA PINEDO, Manolo Narciso. "Norma Técnica Sobre el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado. A propósito de la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR" en *Soluciones Laborales*, número 103, Lima, Gaceta jurídica S.A., 2016, p. 15. -definen al modelo de prescindencia. - Vid. CORTEZ SEGURA, Guillermo. *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*, Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Lima, PUCP, 2015, p. 14.

consecuencia del enojo de los dioses, ocasionando un castigo divino a los padres del niño o niña con discapacidad o al grupo social al que ellos pertenecen.

GOÑI¹⁰ nos plantea que dentro de este modelo de prescindencia, la discapacidad era considerada como una anomalía y que las personas que tenían alguna discapacidad no aportaban nada a la sociedad y por ello se debía “prescindir de ellas”; con ello, la discapacidad se torna en un estigma que justifica la marginación de las personas con discapacidad e, incluso, la restricción y la pérdida de sus derechos.

Este modelo lo podemos encontrar en algunas legislaciones que permiten el aborto eugenésico, o en el ámbito de políticas públicas en salud, cuando se construyeron “manicomios” destinados para el internamiento de personas con discapacidad psicosocial (trastornos mentales) consideradas peligrosas o incurables¹¹.

Consideramos que este modelo es incorrecto, porque su característica principal es la exclusión, considera a la persona con discapacidad como un ser inferior, incapaz de servir a la sociedad, menospreciando su condición física y actitudinal, ya sea por temor a las creencias místicas o religiosas de los grupos sociales. La exclusión es su respuesta sobre la discapacidad.

1.1.2. Modelo Rehabilitador

Un segundo modelo, es el modelo médico o rehabilitador que entiende a la discapacidad como un déficit del individuo que lo limita al desarrollo de una vida normal¹² o también como “una imperfección física o psíquica natural o provocada, que situaba a algunos sujetos por debajo de unos niveles considerados normales”¹³.

¹⁰ Cfr. GOÑI SEIN, José Luis y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Pamplona, Aranzadi-Thomson Reuters, 2015, pp. 25-26.

¹¹ Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, *Op. cit.*, p. 23.

¹² GOÑI SEIN, José Luis y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *Adaptación y reubicación...*, *Op. cit.*, p. 25.

¹³ AGUADO DÍAZ, A. *Historia de las Deficiencias*. Madrid, Escuela Libre Editorial, 1995, p. 183.

Como se puede observar, el modelo rehabilitador¹⁴ nos plantea que las personas con discapacidad pueden ser normalizadas en la medida en que puedan ser rehabilitadas, de modo tal que se puedan incorporar a la actividad en sociedad y, que además, la presencia del médico especialista es imprescindible al momento de definir los procedimientos a adoptar.

La consolidación del modelo rehabilitador se dio durante las primeras décadas del siglo XX y el principal motivo para ello fue el elevado número de heridos que dejó la primera guerra mundial¹⁵.

Se cita como ejemplo a la persona que ha sufrido un accidente y que, por ello, queda invidente, resulta una persona con discapacidad, y necesitará de la rehabilitación médica para normalizarse y abandonar su patología.

En este segundo modelo, se dejan de lado los temas religiosos y de misticismo, y se busca de manera correcta corregir el déficit del individuo utilizando la prevención y rehabilitación de la persona con discapacidad, para lograr la participación de la persona en la sociedad. Sin embargo, hay una subestimación hacia las capacidades de las personas con discapacidad, ya que se convierten en "objetos médicos" y, por lo tanto, "sus realidades" se contemplan y explican desde un prisma exclusivamente medicinal. Este modelo, en definitiva, busca la "normalización" de la persona, hacia lo estándar y lo normativo.

1.1.3. Modelo Social

Frente al modelo médico o rehabilitador, se sitúa un tercer modelo que es el modelo social. Surgió de las diversas iniciativas de movilización social de los colectivos de personas con discapacidad física a partir de la década de 1960, en este la discapacidad no se ve como un problema del individuo (personas con un estado de salud físico o mental determinado), sino como una consecuencia de un entorno físico y social que no ha tenido en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. Lo que busca este modelo es

¹⁴ PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico sobre Discapacidad. "Derechos Humanos y Discapacidad"*, 2017, p. 3 [ubicado el 04.IV 2018]. Obtenido en https://aulavirtual.pj.gob.pe/curso2/pluginfile.php/116308/mod_resource/content/1/lec-1.pdf

¹⁵ CORTEZ SEGURA, Guillermo. *Análisis de las principales...*, *Op. cit.*, p. 16.

eliminar barreras¹⁶ y obstáculos que impiden una participación plena de las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, MARÍN¹⁷ nos explica que en el modelo social el problema no está en la “disfunción” propia del individuo, sino está en la actitud de la sociedad; es decir, la desventaja social que la discapacidad les provoca a quienes la tienen, esa desventaja debe ser suplida o corregida por la sociedad.

En suma, el origen de la discapacidad se encuentra en las estructuras sociales que no se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad¹⁸. Por esta razón, podemos concluir que según el modelo social, la discapacidad no se encuentra en la persona sino en las barreras que existen en el entorno y en la sociedad que le impiden ejercer sus derechos¹⁹.

Como consecuencias de las propuestas efectuadas por los movimientos de las personas con discapacidad quienes, buscando ser actores de su propia vida, participaron en los espacios de toma de decisiones sobre aspectos que le competen; se logró que este modelo sea adoptado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, instrumento que además ha sido acogido por nuestro país y se encuentra en vigencia desde el año 2008, marcando una serie de obligaciones para el Estado peruano que implican la reformulación de normas, pero también de políticas, programas y servicios.

¹⁶ Barrera es aquello que impide o dificulta a una persona a realizar una tarea o conseguir algo, las barreras pueden ser físicas, legales, actitudinales, comunicativas y socioeconómicas. Vid. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, Op. cit., p. 25.

¹⁷ Cfr. MARÍN CALERO, Carlos. *El derecho a la propia discapacidad. El régimen de la discapacidad de obrar*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2013, p. 58.

¹⁸ Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, Op. cit., p. 24.

¹⁹ BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad*, 2015, p. 44 [ubicado el 29.VI 2016]. Obtenido en <http://www.uninorte.edu.co/documents/4368250/0/La+idea+de+los+ajustes+razonables+como+forma+complementaria+para+conseguir+la+igualdad+de+las+personas+con+discapacidad/4902d4f0-09bb-45b9-af7c-ac0e341021ff?version=1.0>

1.1.3.1. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen que enfrentarse a numerosas barreras para poder insertarse en la sociedad y de manera competitiva en el mercado laboral, afrontando así varios prejuicios sociales, problemas de accesibilidad, un sistema educativo que no las contempla y empresas que no están preparadas para recibirlas.

Esto estigmatiza a las personas con discapacidad de no ser buenos profesionales. Y en la mayoría de los casos esta afirmación es cierta. No porque no puedan llegar a serlo, sino porque las condiciones sociales no están dadas para que siquiera puedan intentarlo. Sin embargo, y contra todo pronóstico, algunos se abren camino en el mercado laboral y prueban que -con los apoyos necesarios- es posible.

Generalmente, la condición de discapacidad ha venido asociada a la pobreza extrema, al desempleo y al acceso a servicios públicos de baja calidad. Sin embargo, actualmente se asume que estos problemas son en realidad violaciones a los derechos humanos resultantes de barreras sociales, estructurales (urbanísticas y arquitectónicas), - económicas culturales²⁰- legales y actitudinales, y que el Derecho puede tener un rol en el desmantelamiento de estas barreras²¹.

1.1.3.1.1. Barreras sociales

Las barreras sociales son las restricciones que tienen las personas con discapacidad para participar y desenvolverse en sociedad, de modo tal que puedan identificarse como sujetos de derechos con igualdad de oportunidades que los demás²².

Los efectos de esta barrera crean, por ejemplo, una enorme resistencia en la inclusión de niños, niñas y adolescentes con discapacidad en el sistema educativo regular, afectando su derecho a la educación, pero

²⁰ Cfr. PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, Op. cit., p. 5.

²¹ Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, Op. cit., p. 23.

²² PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Loc. Cit.*

fundamentalmente, limitando el disfrute de uno de los espacios de socialización más importantes.

Este tipo de barrera, nos enseña que las opiniones y los prejuicios constituyen obstáculos cuando, por ejemplo, los trabajadores de la salud no logran ver más allá de la discapacidad, los maestros no reconocen el valor de enseñar a los niños con discapacidad, los empleadores discriminan a las personas con discapacidad y los familiares esperan muy poco de sus parientes con discapacidad.

1.1.3.1.2. Barreras urbanísticas y arquitectónicas

Las barreras arquitectónicas son aquellas trabas u obstáculos físicos que limitan o impiden la libertad de movimiento de las personas con discapacidad en los edificios; mientras que las urbanísticas, son aquellas barreras que de igual manera impiden el movimiento de las personas con discapacidad en el entorno urbano²³.

Actualmente, existen muchas barreras tanto urbanísticas como arquitectónicas que impiden a la persona con discapacidad trasladarse desde su hogar al trabajo, o a cualquier otro lugar. Ello hace más deficiente su protagonismo en la sociedad.

De este modo, se ve restringida su circulación en el entorno urbano, esto es en calles, veredas, parques, entre otros; y arquitectónico, conformado por el interior de las edificaciones (ausencia de ascensores, pasadizos, zonas de espera, servicios higiénicos, etc.)²⁴.

El acceso a lugares públicos, como edificios y calles, es beneficioso para la participación en la vida cívica y resulta esencial para la educación, la atención médica y la participación en el mercado laboral²⁵. La falta de acceso puede excluir a las personas con discapacidad o hacer que se vuelvan dependientes de otros. Por ejemplo, si los retretes públicos son inaccesibles, las personas con discapacidad tendrán dificultades para participar en la vida cotidiana.

²³ Cfr. HUERTA, Jaime e ISOLA, José Antonio. *Accesibilidad...*, Op. cit., p. 154.

²⁴ Cfr. PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, Op. cit., p. 6.

²⁵ COLLADO, Héctor. *Situación mundial...*, Op. cit., p. 14.

En efecto, alcanzar la igualdad de las personas con discapacidad exige, muchas veces, la eliminación de estas barreras que suponen una desventaja para las personas con discapacidad, así como el establecimiento de medidas complementarias para la equiparación de oportunidades o para acelerar la igualdad de hecho de este colectivo.

1.1.3.1.3. Barreras económicas

En términos generales²⁶ se observa como denominador común en distintos países que las personas con discapacidad encuentran menos oportunidades que el resto de la población para acceder a la educación y al empleo, lo cual redundaría en las restricciones de acceso a ingresos económicos que les permitan asegurar una vida en condiciones dignas y refuerza una situación de permanente dependencia familiar.

Un creciente conjunto de datos empíricos de todo el mundo indica que²⁷ es más probable que las personas con discapacidad y sus familias experimenten desventajas económicas y sociales que aquellas que no experimentan una discapacidad.

En nuestro país, las personas con discapacidad más severa o en el caso de las personas con discapacidad que viven en zonas rurales o en ciudades en las que no se imparten una buena educación, la falta de recursos económicos hacen aún más patentes estas dificultades²⁸. Por otro lado, a nivel de empleabilidad, las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas y de ganar menos que los demás, incluso esto ocurre cuando logran obtener un empleo.

Los resultados relativos al empleo y los ingresos parecen empeorar con la gravedad de la discapacidad. Es más difícil que las personas con discapacidad se beneficien del desarrollo y escapen de la pobreza debido a la discriminación

²⁶ PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, Op. cit., p. 6.

²⁷ COLLADO, Héctor. *Situación mundial...*, Op. cit., p. 5.

²⁸ RED2RED CONSULTORES. *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*, [s.f.], p. 82 [ubicado el 16.V 2018].
Obtenido en https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf

en el empleo, el acceso limitado a la educación y la falta de acceso a los recursos para promover el autoempleo y las actividades de subsistencia.

1.1.3.1.4. Barreras culturales²⁹

Las barreras culturales son las restricciones que impiden a las personas con discapacidad tomar contacto con las expresiones culturales de la sociedad, lo cual incluye el acceso a las ya existentes, así como ser consideradas como fuente de creación cultural.

En este campo observamos que bibliotecas, cabinas de internet, espectáculos culturales y de entretenimiento, eventos de formación académica, entre otros, no son accesibles, no solo en lo que se refiere al ingreso a dichos espacios, sino que la información o contenido del evento o espectáculo en sí tampoco es accesible.

Un desafío esencial a este nivel es garantizar el acceso a la información y al conocimiento para las personas con distintos tipos de discapacidad y de acuerdo a rangos de edad.

BREGAGLIO³⁰ nos ejemplifica esta barrera planteándonos el caso de una mujer con parálisis cerebral a quién se le prohibió el acceso a una exposición de autos por temor a que otros asistentes se incomoden o se compadezcan por su situación, impidiéndose así que la mujer con discapacidad satisfaga sus derechos culturales.

1.1.3.1.5. Barreras actitudinales

Las personas con discapacidad deben enfrentarse a las barreras conformadas por prejuicios³¹ sociales fuertemente enraizados, que desconocen su capacidad de adoptar decisiones, bajo una mirada proteccionista que desencadena múltiples formas de discriminación.

Debemos tener en claro que los prejuicios afectan tanto a quien actúa bajo sus premisas, pues lo hará a partir de una visión sesgada de la realidad.

²⁹ PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, *Op. cit.*, p. 6.

³⁰ Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, *Op. cit.*, p. 27.

³¹ Los prejuicios son una serie de creencias que se articulan para dar lugar a una visión del mundo que absorbemos irreflexivamente por el hecho de ser parte de una comunidad. Vid. CORTEZ SEGURA, Guillermo. *Análisis de las principales...*, *Op. cit.*, p. 19.

La sociedad y la familia, cumplen de manera consciente o inconsciente, un doble papel: un papel de apoyo y un papel de freno al desarrollo de las personas con discapacidad y, más en concreto, a su desarrollo formativo.

Entre la población con discapacidad, quizás quienes reciben mayor rechazo de la sociedad y afrontan este tipo de barreras por ser consideradas peligrosas, son aquellos con discapacidad psicosocial o mental. Los trastornos mentales afectan a personas de todos los países, en áreas urbanas o rurales, ricos o pobres, hombres o mujeres y de todas las etapas de la vida. Pero en todos los casos, las personas con tales trastornos no solo enfrentan sus síntomas, sino también su estigmatización³².

SAAVEDRA y otros³³, adoptan ciertas medidas para erradicar este tipo de barrera, la principal es promover una cultura de diversidad para la cual se deban hacer cambios estructurales a nivel ideológico y político para reducir y/o eliminar las barreras actitudinales o de rechazo hacia las personas con algún tipo de discapacidad.

1.1.3.1.6. Barreras legales

Las posibles barreras legales que las personas con discapacidad enfrentaron para ejercer su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás, no solo obstaculizaron su ámbito de extrema incidencia respecto de sus derechos humanos, sino también el ejercicio de todos sus demás derechos constitucionales o de persona³⁴.

Por ejemplo, se podría encontrar una barrera legal en la prohibición del matrimonio entre personas sordas.

³² La estigmatización es el sustento de la exclusión de las oportunidades de estudiar, trabajar, acceder a servicios de salud o disfrutar de los servicios o instalaciones públicas y privadas. Vid. PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, *Op. cit.*, p. 6.

³³ SAAVEDRA NUÑEZ, María Elena de los Milagros y otros. *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III concurso nacional experiencias exitosas en Educación inclusiva – 2010*, Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Social, Lima, PUCP, 2014, p. 152.

³⁴ Cfr. BARRIFFI, Francisco. "Barreras en el ejercicio de los derechos de familia de las personas con discapacidad" en *Discapacidad, justicia y estado: barreras y propuestas*, Vol. IV, 1a ed., Buenos Aires, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2014, p. 35.

Precisamente, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad -CONADIS- presentó un proyecto de ley en el que se derogó el numeral 3 del artículo 43 e inciso 4 del artículo 241 del Código Civil sobre la voluntad indubitable que deben expresar las personas con discapacidad. Los mencionados artículos del Código Civil indicaban que “los sordomudos, los ciegosordos y los ciegomudos que no pueden expresar su voluntad de manera indubitable debido a su incapacidad absoluta, no podían contraer matrimonio”³⁵.

Además, se ha logrado modificar otros artículos que restringían la capacidad jurídica de las personas con discapacidad³⁶. Por ejemplo, ahora nuestro Código Civil en su artículo 3, establece que “(...) Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida”, independientemente de si requieren apoyos³⁷ para manifestar su voluntad.

En conclusión, se ha conseguido eliminar la figura donde se mantenía un sistema de incapacidad a través del cual las personas con discapacidad intelectual y mental eran consideradas incapaces absolutos, estando sometidos a un proceso de interdicción donde se le nombraba a un curador, reemplazándose completamente su voluntad.

En tal sentido, se hace necesario adecuar las normas legales nacionales que constituyan barreras legales para la inclusión efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, considerando las recomendaciones internacionales con carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación.

³⁵ En sus numerales 3 y 4; respectivamente, derogados por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012.

³⁶ Vid. los artículos 3, 42, 44 del Código Civil peruano, modificado por Decreto Legislativo N° 1384 publicado en el diario oficial *El Peruano* el 04 de septiembre del 2018.

³⁷ Definición de apoyos: Los apoyos son formas de asistencia libremente elegidos por una persona mayor de edad para facilitar el ejercicio de sus derechos, incluyendo el apoyo en la comunicación, en la comprensión de los actos jurídicos y de las consecuencias de estos, y la manifestación e interpretación de la voluntad de quien requiere el apoyo. Vid. en el artículo 659- B del Código Civil peruano, incorporado como capítulo cuarto al título II de la sección cuarta del libro III por Decreto Legislativo N° 1384 publicado en el diario oficial *El Peruano* el 04 de septiembre del 2018.

1.2. La discapacidad para las Ciencias de la Salud

Las ciencias de la salud no son ajenas al tema de la discapacidad, el génesis de su definición se desprende del modelo médico o rehabilitador. El término viene dado por la causalidad de una alteración física o fisiológica, que limita la relación del individuo con su corporeidad, con las personas y el entorno con el que están relacionados, lo que significa tener que plantear diferentes formas de interacción con la familia o con la sociedad a la que accede³⁸.

Para la medicina, la discapacidad es vista como “una ausencia o disminución de la capacidad, dentro de unos márgenes normales ocasionados por una pérdida de una estructura anatómica, fisiológica o mental”³⁹.

Por su estructura anatómica, a la persona con discapacidad le falta un miembro o extremidad de su cuerpo, más claro, son aquellas personas que no tienen un brazo, un pie, una mano, y otras partes del cuerpo humano.

Pero la medicina siempre procurará una ayuda asistencial ya sea instrumental, ortopédica, protésica, farmacológica y terapéutica para superar muchas limitaciones y hacer llevar a la persona con discapacidad una vida normal⁴⁰. Todo para favorecer a que estas personas, dejen de ser llamadas “cojos”, “mancos”, “inválidos”, términos poco apropiados para referirse a estas personas que ante una sociedad influenciada por las apariencias las ven como una carga, y no como miembros integrantes de nuestro entorno social, laboral, académico, entre otras; de manera que las frecuentes y graves dificultades que se les presentan para incorporarse plenamente a la sociedad, de las que son integrantes de pleno derecho, no sean vistos como un problema, sino como una posibilidad de inclusión social.

³⁸ RUCABADO SALA, Anna. *La discapacidad a vuelapluma*. Departamento de Psicología, Universidad de Jaén, 2015, p. 3 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/2553/2082>.

³⁹ Definición de Discapacidad. (DOCTISSIMO: *Diccionario médico*, 2016).

⁴⁰ Cfr. JIMÉNEZ LARA, Antonio. *Salud pública y discapacidad. Planteamientos y propuestas del sector social de la discapacidad articulado en torno al CERMI ante la futura ley estatal de la salud pública*, 1º edición, Madrid, Ediciones Cinca S.A., 2010, p. 28.

La discapacidad por su estructura fisiológica⁴¹ y sensorial, tiene cierta vinculación con la anatómica, porque define a la discapacidad como una limitación en el desempeño físico y orgánico de la persona afectada.

Esta estructura es la más conocida, porque la vemos muy a menudo en los logotipos publicitarios, sirve como “imagen de la discapacidad” de forma global, representando a la típica persona en silla de ruedas. Es un tipo de discapacidad que se puede adquirir en el transcurso de la vida, bien por una enfermedad sobrevenida o porque se puede ya nacer con ella, como por ejemplo, encontramos a las personas con deficiencias motoras osteo-articulares (cabeza, columna, extremidades inferiores y superiores), las que sufren de deficiencias motoras del sistema nervioso (paraplejía, tetraplejía, parálisis facial y otros) y las que tienen deficiencias viscerales (aparato digestivo, respiratorio, circulatorio y otros).

Las personas que tienen discapacidad sensorial (pérdida parcial o total de algunos de los sentidos) comprenden a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje⁴².

En la interacción con el entorno, las personas con alguna discapacidad auditiva o sordociegos pueden experimentar dificultades en la comunicación, toda vez que algunos emplean medios alternativos, como el lenguaje de señas, la comunicación táctil, entre otros.

Asimismo, las personas ciegas o de baja visión pueden experimentar dificultades al firmar documentos, acceder a información que solo se publicita por Internet, llenar formularios, entre otros, pues, normalmente no se encuentran en formatos accesibles.

Como última clasificación, se tiene a la discapacidad por estructura mental e intelectual, aquí al individuo con discapacidad presenta alteraciones mentales, en distinta gradación y con múltiples orígenes como trastornos psicóticos,

⁴¹ Cfr. RUCABADO SALA, Anna. *La discapacidad...*, *Op. cit.*, p. 6.

⁴² ACUÑA CARDENAS, Luis Eduardo y otros. *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú* S. A, 2016, p. 9 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/614066/cybertesis+Tesina+Final_20160208.pdf;jsessionid=04A42B21C3AFB2412A543AF768A2ED5A?sequence=1

adaptativos, fobias, síndromes esquizoides, y otros. Otras posturas⁴³ la definen como una demencia mental, que genera que se les identifique con términos como “idiotas”, “imbéciles” y “débiles mentales”.

Dentro de esta clasificación, encontramos también a las personas con alguna deficiencia intelectual de orden cognitivo; es decir, con dificultades para la adquisición de conocimientos (Síndrome Down, autismo, entre otros)⁴⁴.

Existen instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) que al definir la discapacidad⁴⁵, han superado una antigua clasificación que distinguía entre deficiencia, minusvalía y discapacidad, contenidos en la “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (en adelante CIDDM) y ahora denominada “Clasificación Internacional de Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud” (en adelante CIF), para definir a la discapacidad no solo como la ausencia de salud, sino lo relacionan con un grado de “bienestar”⁴⁶ del individuo, incluyendo no sólo aspectos físicos y mentales, sino también sociales, abarcando las deficiencias de función y deficiencias de estructura, antes considerado solo como deficiencia; las limitaciones en las actividades, antes discapacidades; y limitaciones en la participación, antes minusvalías.

Para comprender mejor el término discapacidad, hay que empezar por distinguirlo de otros conceptos relacionados, que a menudo se confunden con

⁴³ AGUADO DÍAZ, A. *Historia...*, *Op. cit.*, p. 119.

⁴⁴ PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico...*, *Op. cit.*, p. 5.

⁴⁵ La Organización Mundial de la salud (OMS) define a la discapacidad como: “Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”. En OMS. *Temas de salud – Discapacidad*, 2016 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

⁴⁶ Bienestar es uno de los términos incorporados por la CIF y entendido como un concepto general que engloba todo el universo de dominios de la vida humana, incluyendo los aspectos de la vida físicos, mentales y sociales que componen lo que se considera como “tener una buena vida”. Vid. BRAVO SANTAMARÍA, Susana y CANO GALÁN, Yolanda. “La relación laboral especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (análisis del RD 1368/1985, 17 de julio)” en *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Madrid, Aranzadi, 2011, p. 352.

el de discapacidad. El malentendido más frecuente consiste en equiparar discapacidad con minusvalía o deficiencia.

1.2.1. Diferencias entre deficiencia, discapacidad y minusvalía

De manera cotidiana se suele confundir las variables deficiencia, discapacidad y minusvalía, y muchas veces se cae en error al pensar que significan lo mismo.

Se debe dejar en claro que estas tres variables no significan lo mismo, pero sí guardan una estrecha relación secuencial, pues una deficiencia lleva a una discapacidad, y una discapacidad lleva a una minusvalía, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

VARIABLES	DIFERENCIAS
DEFICIENCIA	Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Por ejemplo, la pérdida de la memoria, la pérdida de la vista o la pérdida de un miembro.
DISCAPACIDAD	Es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Por ejemplo, la perturbación en la capacidad de aprender, o la dificultad para vestirse por sí mismo.
MINUSVALÍA	Es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales. Por ejemplo, la imposibilidad de conseguir empleo, la ausencia de relaciones sociales o los estados depresivos y de ansiedad frecuentes.

Fuente: ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDD)*, [s.f.] [ubicado el 07.VI 2016]. Obtenido en <http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>

Elaboración: Propia

Desde esta perspectiva, el diccionario de la Real Academia Española define a la deficiencia, como “aquel funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y ésta asociado a desajustes en el comportamiento”. GÓMEZ⁴⁷ la define como “toda pérdida o anormalidad de una estructura, función kinesiológica, o anatómica”. A modo de explicación, se habla de deficiencia al órgano o la parte del cuerpo afectado, por ejemplo, lesiones del cerebro, médula espinal, extremidad u otra parte del cuerpo.

La CIF⁴⁸ que constituye la segunda versión de la CIDDM⁴⁹, la relaciona con aquellos problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa. Para citar como ejemplos, tenemos a las personas con ausencia de piernas, desprendimiento de retina, etcétera.

En cambio, la discapacidad es “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”⁵⁰ o “una restricción o detrimento físico, sensorial, mental o intelectual de una persona que le impiden desenvolverse en igualdad de condiciones dentro de la sociedad”⁵¹. Es la consecuencia de la deficiencia en la persona afectada, por ejemplo, limitaciones para aprender, hablar, caminar u otra actividad.

Por su parte la minusvalía es considerada como “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)”⁵². Se puede entender por esta definición como una situación social de desventaja que se

⁴⁷ GÓMEZ, María Fernanda. *Grupos turísticos y discapacidad. Pautas, atención y diseño*, 1° edición, Buenos Aires, Ediciones turísticas, 2004, p. 29.

⁴⁸ Cfr. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y la salud: CIF*, 2001, p. 14 [ubicado el 07.VI 2016]. Obtenido en http://aspacenet.aspace.org/images/doc/cif_2001-abreviada.pdf

⁴⁹ CARDONA, Iveth; RODRÍGUEZ, Luz y RODRÍGUEZ, John. *La Discapacidad. Una mirada desde los derechos humanos y la educación inclusiva*, 2010, p. 17 [ubicado el 06.IV 2016]. Obtenido en [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A3AB0B0552D2C9E805257C70005441A2/\\$FILE/VariEduca.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A3AB0B0552D2C9E805257C70005441A2/$FILE/VariEduca.pdf)

⁵⁰ GÓMEZ, María Fernanda. *Grupos turísticos...*, *Op. cit.*, p. 29.

⁵¹ ALARCÓN SALAS, Magaly y otros. *Manual de reclamos y procedimientos laborales*, Lima. Gaceta Jurídica, 2015. p. 139.

⁵² GÓMEZ, María Fernanda. *Loc. Cit.*

produce cuando el medio no ofrece las ayudas necesarias para la participación social, bombardeada por barreras culturales, físicas o sociales que impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos⁵³.

Todo esto, en cualquier caso, indica una ambigüedad en el concepto de discapacidad que genera mucha confusión y puede ser una de las principales razones de la exclusión social de las personas con discapacidad.

2. Discapacidad y Derecho

Las diversas formas en que los derechos de las personas con discapacidad son vulnerados van desde la falta de acceso a la información, al libre desplazamiento, a servicios básicos como salud, educación básica y rehabilitación, negociación de oportunidades de capacitación laboral, empleo y participación económica, social y política, hasta situaciones de maltrato, psicológico, físico y sexual, amenazas a su integridad e incluso su vida.

Cuando se habla de la discapacidad en el Derecho, es importante remitirse a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁵⁴. En su artículo primero, dispone que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La decisión de la Convención⁵⁵ es la de extender sus derechos a todas las personas con discapacidad, hacerlo sin definir de modo preciso la discapacidad y sin hacer clasificaciones cerradas, o sea, sin excluir a ninguna e incluyéndolas a todas. El propósito de la Convención, se afirma en su artículo primero y es el de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en

⁵³ Cit. por FERNÁNDEZ LIESA, Carlos. "Codificación internacional y desarrollo progresivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad" en *La protección internacional de las personas dependientes*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 2007, p. 62.

⁵⁴ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante Resolución A/61/611, del 13 de diciembre del 2006. Ratificada por el Estado peruano mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, publicado en el diario oficial *El Peruano* el 31 de diciembre de 2007.

⁵⁵ Cfr. MARÍN CALERO, Carlos. *El derecho...*, *Op. cit.*, p. 71.

condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad.

Como parte de una comunidad, las personas con discapacidad tienen el mismo derecho que los demás a participar de la vida en sociedad. Para lograrlo, necesitan de un régimen legal efectivo que permita su incorporación a un lugar de trabajo. Esto se logrará en la medida que las empresas, el Estado y la sociedad, cambien su percepción de la discapacidad centrándose en ella desde la óptica de los derechos humanos. El logro de estos cambios permitirá una mayor efectividad de las normas jurídicas que se han adoptado en torno a este colectivo⁵⁶.

La Convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad. Es decir, la Convención surgió como un instrumento para que los gobiernos introduzcan cambios en sus legislaciones con el objetivo de mejorar y promover el acceso a la educación y al empleo de las personas con discapacidad, el acceso a la información y sistemas de salud adecuados así como a moverse sin obstáculos físicos ni sociales, proteger y garantizar el disfrute y la igualdad plena con el resto de personas en áreas como la participación en la vida pública y en el bienestar social; pues, a diferencia de otros grupos vulnerables (v.g. mujeres, niños y niñas), las personas con discapacidad no contaban con un instrumento jurídicamente vinculante ni con un comité que velara por la protección de sus derechos de manera expresa.

2.1. La discapacidad en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con algún tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad

⁵⁶ JIMÉNEZ, Eduardo Pablo. *Igualdad, no discriminación y discapacidad. Una visión integradora de la realidad Española y Argentina*, Buenos Aires, EDIAR, 2006, p. 23.

deben gozar de sus derechos humanos o libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo⁵⁷.

Diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, fundamentalmente a partir de los años cuarenta han reconocido el derecho de las personas con discapacidad a las oportunidades de trabajo, la OIT fue una de las primeras en reconocerla. Así, en la Recomendación sobre la Organización del Empleo (transición de la guerra a la paz), se estableció de manera acertada que los trabajadores con discapacidad, cualquiera sea el origen de su discapacidad, deberían disponer de todas las facilidades de orientación profesional especializada, de formación y recaudación de profesionales y de colocación en un empleo útil⁵⁸.

Por otro lado, los instrumentos internacionales también lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático⁵⁹.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificada por el Perú, es otro de los instrumentos -ya discutidos anteriormente- cuyo propósito es promover, proteger y garantizar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, respetando la dignidad inherente de las personas con discapacidad, que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida través del trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS), ratificada por

⁵⁷ HERNÁNDEZ LICONA, Juan Manuel. *Los Derechos humanos de las personas con discapacidad*, [s.f.], p. 138 [ubicado el 22.V 2016]. Obtenido en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/193638/464524/file/derechos%20discapacidad.pdf>

⁵⁸ Cfr. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y TARAZONA PINEDO, Manolo Narciso. *“Norma Técnica...”, Op. cit.*, p. 16.

⁵⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE DE ESPAÑA. *Inclusión laboral para personas con discapacidad*, Lima, Proyecto & servicios editoriales, 2008, p. 14.

el Perú, establece que la “discapacidad” puede ser causada o agravada por el entorno económico y social⁶⁰. Esta Convención refleja el cambio de paradigma sobre la discapacidad como una cuestión de derechos humanos.

Además, es el primer tratado del siglo XXI sobre Derechos Humanos y busca dejar atrás las prácticas discriminatorias en contra de quienes poseen alguna discapacidad⁶¹.

En junio del 2006⁶², la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos aprobó la “Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las personas con Discapacidad” (2006-2016), cuyo objetivo es el de lograr el reconocimiento y el ejercicio pleno de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y su derecho a participar plenamente en la vida económica, social, cultural y política y en el desarrollo de sus sociedades, sin discriminación y en pie de igualdad con los demás.

Al año siguiente, en el 2007, se aprobó el “Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad”, cuyo programa propugnó que hasta el año 2016, los Estados deberían haber logrado una sociedad inclusiva, solidaria y basada en el reconocimiento igualitario de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y su ya reconocimiento de sus aportes efectivos y potenciales al bienestar general en zonas urbanas y rurales.

En octubre del mismo año, se ratificó en nuestro país, el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas inválidas)⁶³. El Convenio exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar

⁶⁰ Cfr. BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *El derecho laboral y las personas con Discapacidad en el Perú: Estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento*, 2015, p. 7 [ubicado el 04.IV 2016]. Obtenido en <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1090>

⁶¹ CARDONA, Iveth; RODRÍGUEZ, Luz y RODRÍGUEZ, John. *La Discapacidad...*, *Op. cit.*, pp. 5-6.

⁶² BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para...*, *Op. cit.*, p. 36.

⁶³ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano*, 2012, p. 7 [ubicado el 04.V 2018]. Obtenido en https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/situacion_laboral_pcd.pdf

periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad.

En términos generales, se establece que los derechos de las personas con discapacidad son interpretados de conformidad con los principios y derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención sobre los derechos del niño, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y con los demás instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados en el Perú⁶⁴.

2.2. La discapacidad en el Ordenamiento jurídico peruano

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de los derechos especiales que se derivan de las disposiciones de la Constitución peruana, la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento.

2.2.1. La discapacidad en la Constitución

Nuestra Carta Magna no es ajena al reconocer los derechos de las personas con discapacidad. El artículo 7 reconoce sus derechos a su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

En cuanto a su dignidad, para el Tribunal Constitucional, es un principio y un derecho. Como principio, la dignidad “requiere la apreciación de la persona como un fin en sí mismo y no como un medio para lograr algún propósito”⁶⁵. Por lo tanto, cuando el artículo 23 de la Constitución establece que ninguna relación laboral puede limitar o ignorar la dignidad del trabajador, prohíbe “la cosificación del trabajador o, lo que es lo mismo, su tratamiento como un objeto

⁶⁴ MUSCHI LOAYZA, Franco. “Ley General de la Persona con Discapacidad: apuntes prácticos desde el punto de vista laboral”, *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, p. 3.

⁶⁵ STC del 20 de abril del 2006. {Expediente número 2273-2005-PHC/TC}, *Fundamento Jurídico* 76 [ubicado el 16.IV 2018]. Obtenido en <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02273-2005-HC.html>

y el desprecio de su condición de ser humano”⁶⁶. Y en su condición de derecho, obliga al Estado a garantizar el ejercicio de los derechos de todas las personas.

Respecto a su régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. En su artículo 2, numeral 2, señala, por ejemplo, que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, en pocas palabras, igualdad ante la ley. Este principio actúa como un límite para el legislador, quién solo podrá establecer diferencias cuando pueda demostrar la existencia de un fin legítimo que justifique la diferenciación, considerándolo en términos de razonabilidad y adecuación al fin perseguido, sin incurrir en desproporciones manifiestas al asignar derechos u obligaciones ante situaciones que se deriven de la aplicación de la norma⁶⁷.

Vamos a analizar un caso en concreto para graficar lo dicho líneas arriba. En el año 2009, el abogado Edwin Romel Béjar Rojas postuló al cargo de Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales del Cusco en el proceso de convocatoria N° 02-2009-CNM – Macro Región Sur. Él fue declarado apto para postular por el Consejo Nacional de la Magistratura (en adelante CNM) el 10 de julio de ese mismo año.

Sin embargo, días después, una persona que se identificó como trabajadora del CNM le comunicó telefónicamente que fue excluido del concurso de jueces y fiscales ante el CNM por la causal de ceguera como impedimento físico definitivo.

Sometido el conflicto a control del juez constitucional, la juez Nelly Yábar Villagarcía, del Tercer Juzgado Civil del Cusco, emite una decisión ceñida a la Constitución y declara fundada el proceso de amparo presentado por el abogado Béjar, por vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y

⁶⁶ STC del 16 de abril del 2014. {Expediente número 0020-2012-PI/TC}, *Fundamento Jurídico* 79 [ubicado el 28.IV 2018]. Obtenido en <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>

⁶⁷ Cit. por MOSQUERA MONELOS, Susana. “El Derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de religión” en *El Derecho Fundamental de Igualdad. II Jornadas sobre Derechos Humanos*. Lima: Palestra Editores, 2006, p. 22.

a no ser discriminado laboralmente por ser una persona con discapacidad, entre otros derechos⁶⁸.

El conflicto resulta de sumo interés, pues el CNM adoptó una posición radical y se basó en sus facultades de exclusión para postulantes que no reunieran las condiciones físicas mínimas reglamentarias. Inclusive denegó el pedido de Béjar de otorgársele facilidades para rendir el examen y no se le permitió al demandante el ingreso al aula respectiva el día de la evaluación.

La juez Nelly Yábar Villagarcía sustenta su decisión en una manifiesta vulneración al derecho a la igualdad, en la medida que la ceguera no es causal de rigor para negar el acceso a la magistratura y, en definitiva, el empleador, en este caso la Fiscalía, estaría obligada a que, de acceder el postulante Béjar a la magistratura, se le otorguen las facilidades para el desarrollo de sus labores. En rigor, ser ciego no es una causal taxativa de exclusión y la sola invocación de este motivo para impedir el rendimiento de un examen para un acceso profesional, constituye un acto de discriminación.

El fallo de la jueza Yábar fue confirmado por la Sala Superior Civil del Cusco y aunque Béjar no logró el ingreso final a la plaza de fiscal en las etapas posteriores del concurso, luego que la decisión le fuera favorable a efectos de rendir el examen, sí logró posteriormente el acceso a la judicatura como juez supernumerario en el primer lugar a nivel nacional.

En consecuencia, nos damos cuenta que cuando hablamos de un ordenamiento jurídico nos referimos a un conjunto estructurado de normas que rigen en un momento y lugar determinado, siendo la Constitución el fundamento común de validez que permite reconocer coherencia entre ellas⁶⁹.

La Constitución es clara y acorde al modelo social, fomenta que la persona con discapacidad integre plenamente en un lugar de trabajo, que con frecuencia responde a razones sociales más que económicas.

⁶⁸ SPJ del 06 de noviembre del 2009. {Expediente número 2009-1890-0-1001JR-CI-3.} [ubicado el 28.IV 2018]. Obtenido en <https://edwinfigueroa.files.wordpress.com/2011/02/sentencia-pj-01890-2009-0-1001-tercer-juzgado-civil-del-cusco-caso-edwin-bc3a9jar-rojas-derecho-a-la-igualdad.pdf>

⁶⁹ GUASTINI, Riccardo. *Interpretación, Estado y Constitución*, Lima, Ara Editores, 2010, p. 57.

2.2.2. La discapacidad en el Código Civil peruano

Con la publicación del Decreto Legislativo N° 1384, se modifica, incorpora y deroga varios artículos de nuestro Código Civil. El artículo 3 del citado cuerpo de leyes, reconoce la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. Es decir, se da un paso positivo respecto al reconocimiento y la adopción de medidas para garantizar que la persona con algún tipo de discapacidad pueda ejercer derechos y cumplir con sus obligaciones establecidas por ley (capacidad de ejercicio).

Sin embargo, las personas que se encuentren en estado de coma, siempre que no hayan designado previamente un apoyo, tienen capacidad de ejercicio restringida. En estos casos, por ejemplo, no podrán contraer matrimonio en tanto no exista manifestación expresa o tácita de su voluntad⁷⁰.

Las herramientas proporcionadas por la norma son, los ajustes razonables y un sistema de apoyos. Los artículos 42, 45 y 45-B del Código Civil mencionan, en primer lugar, la igualdad de derechos entre las personas con discapacidad, garantizando su accesibilidad y, en segundo lugar, según sus necesidades, se hablará de apoyos y de salvaguardias, designados por juez o notario.

El sistema de apoyos se presenta como una herramienta para la persona que lo solicita, lo que promueve el ejercicio de su capacidad jurídica, su derecho a la autodeterminación y, de lo que no pueda implicar una sustitución en la toma de sus decisiones⁷¹. El apoyo pueden recaer en una o más personas naturales (el juez tomará en cuenta la relación de convivencia, confianza, amistad, cuidado o parentesco), instituciones públicas o en entidades jurídicas sin fines de lucro, ambas especializadas en la materia y debidamente registradas⁷².

Por otro lado, las salvaguardias son medidas establecidas por el Estado para garantizar el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con

⁷⁰ Vid. los artículos 44 y 241 inc. 2 del Código Civil peruano, modificado por Decreto Legislativo N° 1384 publicado en el diario oficial **El Peruano** el 04 de septiembre del 2018.

⁷¹ Vid. BACH, Michael. "El derecho a la discapacidad jurídica bajo la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. Conceptos fundamentales y guía para la reforma de leyes" en *Capacidad Jurídica, Discapacidad y Derechos Humanos*, Buenos Aires, Editorial EDIAR, 2011, pp. 55-107.

⁷² Vid. en el artículo 659- C del Código Civil peruano, incorporado en el capítulo cuarto al título II de la sección cuarta del libro III por Decreto Legislativo N° 1384 publicado en el diario oficial **El Peruano** el 04 de septiembre del 2018.

discapacidad en relación al régimen de apoyos y evitar los abusos por parte de las personas a quienes se les confían estos apoyos.

Queda pendiente un análisis completo del alcance de las regulaciones contenidas en el decreto antes mencionado. El Estado peruano deberá emprender un plan de capacitación a los operadores jurídicos (legisladores o jueces), así como de seguir realizando modificaciones a la norma que sean necesarias para una plena implementación del reconocimiento de la capacidad jurídica de todas las personas con discapacidad.

2.2.3. La discapacidad en la ley 29973 y su reglamento

Nuestro Congreso de la República, el 24 de diciembre del año 2012, aprobó la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante, la LGPcD), en línea con lo establecido por la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad que busca proteger y hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad, en varios ámbitos; entre ellos, el laboral.

Hemos visto, en líneas anteriores, que puede ser un poco complicado definir a una persona con discapacidad con tanta terminología existente. Es importante empezar entendiendo como define esta normativa a las personas con discapacidad:

“La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”⁷³.

El concepto de discapacidad que nos brinda la LGPcD tiene como fin viabilizar la inclusión de este grupo en diferentes ámbitos de la vida; entre ellos, el laboral. Sin embargo, aunado a los avances que propone esta nueva ley, es importante resaltar que la normatividad nacional debe interpretarse a la luz de los convenios internacionales que hemos suscrito y que se centran en la

⁷³ Definición de persona con discapacidad. Vid. Artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973.

dignidad del ser humano y secundariamente en las características de la persona⁷⁴.

Citando al artículo 45 de la LGPcD, la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidad y de remuneración por un trabajo de igual valor, y en condiciones justas, seguras y saludables.

Entre los derechos mencionados se encuentra el derecho del trabajo, el derecho a la igualdad y la libertad de trabajo.

Durante la relación laboral, las personas con discapacidad merecen una salvaguarda efectiva de sus derechos y deben ser protegidas contra todo acto de discriminación. También se debe luchar contra los climas hostiles que se presentan en ciertos ámbitos laborales públicos y privados que impiden un goce real y efectivo de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad⁷⁵.

La LGPcD y su reglamento⁷⁶- ratificado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP⁷⁷- garantizan el acceso de este grupo de personas a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo; es decir, se promueve la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo.

Ahora bien, por todo lo expuesto anteriormente, la presente tesis no constituye un intento más de proponer una definición universal de discapacidad, o de tratar a esta como un atributo de un individuo o de un grupo. Por el contrario, trata de generar una mayor conciencia respecto a la relatividad y la heterogeneidad del término y de comprender los factores históricos y culturales que han configurado la legislación y las medidas positivas adoptadas en favor de las personas en situación de discapacidad, tal sensibilización resultaría un

⁷⁴ Cfr. IDROGO MONTALVO, María Johana. *Responsabilidad social de la empresa respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad en aplicación del principio de igualdad y no discriminación*, Tesis para optar el título de Abogado, Chiclayo, USAT, 2013, p. 32.

⁷⁵ BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *El derecho laboral...*, *Op. cit.*, p. 16.

⁷⁶ Cfr. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y TARAZONA PINEDO, Manolo Narciso. *Norma Técnica...*, *Op. cit.*, p. 16.

⁷⁷ Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP – reglamento de la Ley N° 29973- Ley General de la Persona con Discapacidad.

requisito imprescindible para la integración satisfactoria de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La tesis, busca además analizar y dar a conocer la realidad laboral de las personas con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo, ello enfocándose particularmente en los artículos 49 y 50 de la LGPcD, sobre la Cuota de empleo y los Ajustes Razonables, temas que serán abordados y explicados a continuación en el segundo capítulo a desarrollar.

CAPÍTULO II

DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA: LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS AJUSTES RAZONABLES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

En este capítulo se proporcionará información que evidencia la situación de las personas con discapacidad a nivel mundial, nacional y departamental, especialmente en el mercado laboral. Del mismo modo, se abordará el tema de la discriminación por discapacidad, explicando las medidas de acción positiva y discriminación positiva. Por último, se explicarán dos preceptos- la cuota de empleo y los ajustes razonables-normas diseñadas para compensar cualquier desigualdad existente en el ámbito laboral.

1. Situación general de las personas con discapacidad

En el Perú y a nivel mundial, las personas con discapacidad forman parte de las poblaciones más vulnerables por su situación de exclusión, aislamiento y falta de acceso a oportunidades laborales para su desarrollo e integración socioeconómica en condiciones de igualdad.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT)⁷⁸ señala que el 15 % de la población mundial está representada por personas que sufren alguna discapacidad y que al menos 785 millones están en edad para trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Esta situación afecta no solo a las personas con discapacidad, sino a sus familias, a sus comunidades y sobre todo al Estado.

⁷⁸ OIT. *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*, 2015, p. 1 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

El Banco Mundial en 2007⁷⁹ señaló que entre el 80 % y el 90 % de personas con discapacidad está desempleada o no incorporada a la fuerza laboral y quienes trabajan no reciben salarios adecuados o no perciben salario alguno.

La OIT considera que el acceso al trabajo digno de las personas con discapacidad es importante desde el punto de vista social y económico. Estudios del Banco Mundial afirman que la exclusión social en lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares⁸⁰. Siendo un gran derroche de potencial que conlleva una pérdida del Producto Bruto Interno (PBI) a nivel mundial de entre un 3 a 7 por ciento⁸¹.

El no reconocimiento de sus derechos y de su condición como parte de las diversidades que componen el mundo hacen que estén excluidas y vistas desde su discapacidad y no desde sus múltiples potencialidades, lo que hace que no se aprovechen éstas para el desarrollo social y económico de las comunidades y sociedades.

Algunos países reportan crecimiento económico; sin embargo, no se traduce en mejores expectativas de desarrollo para amplios sectores de la población. Bajo este escenario, la educación, la formación profesional e inserción laboral son un papel clave para superar la pobreza y la exclusión de grandes sectores de la población, incluidas las personas en nuestro país que tienen discapacidades.

1.1. El perfil social y demográfico de la discapacidad en el Perú

En nuestro país las personas con discapacidad están protegidas por la Constitución (derecho a la igualdad, a la dignidad, al trabajo, etc.) y de más normas relacionadas, pero no solo basta de una regulación esencial, sino que se cumpla a cabalidad por todas las personas.

STANISLAO señaló en uno de los estudios más completos sobre discapacidad en el Perú que, anualmente se pierde entre el 7 % y 9 % del Producto Bruto

⁷⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE DE ESPAÑA. *Inclusión laboral...*, *Op. cit.*, p. 20.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 40.

⁸¹ OIT. *Estrategia y plan de acción para la inclusión...*, *Op. cit.*, p. 1.

Interno peruano debido a la exclusión laboral de las personas con discapacidad⁸².

Según los resultados del XII Censo Nacional de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas 2017 realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)⁸³, en nuestro país existen 3 051 612 (tres millones cincuenta y un mil seiscientos doce) personas con discapacidad, equivalente al 10,4 % de la población peruana, de los cuales 1 312 433 son hombres y 1 739 179 son mujeres.

Estas cifras difieren ampliamente de lo señalado por la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS 2012)⁸⁴, que nos planteó que las personas con discapacidad solo representaban el 5,2 % de la población peruana. **(Ver Gráfico N° 01).**

Gráfico N° 01

PERÚ: TOTAL DE PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD Y SEGÚN SU SEXO. 2017



Fuente: INEI- Base de datos de los Censos Nacionales 2017 y el perfil sociodemográfico del Perú.
Elaboración: Propia.

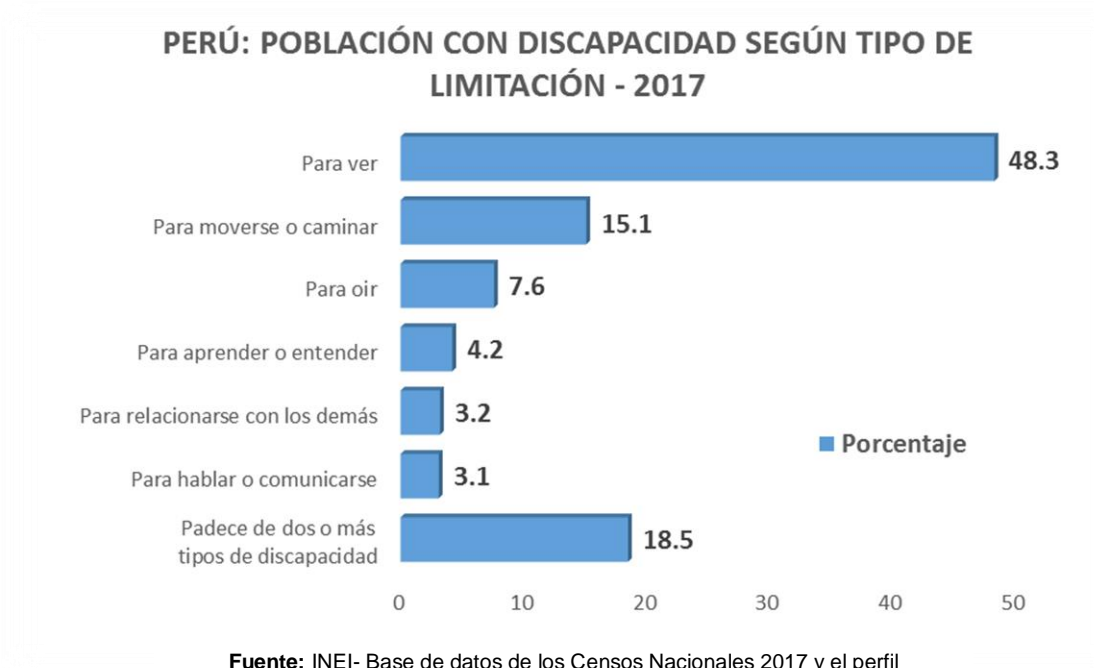
⁸² MALDONADO ZAMBRANO, Stanislao. *Trabajo y discapacidad en el Perú. Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*, 2004, p. 8 [ubicado el 02. IV 2016]. Obtenido en <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>

⁸³ INEI. *Perú: Perfil Sociodemográfico*, 2018, p. 3 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-155-2018-inei_1.pdf

⁸⁴ INEI. *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad 2012*, 2014, p. 42 [ubicado el 24.IV 2016]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf. A diferencia de otras encuestas, ENEDIS 2012 buscaba identificar a las personas con discapacidad con una metodología basada en los derechos humanos. De este modo, ENEDIS 2012 utilizó cuestionarios con indicadores destinados a determinar las barreras que afectan a las personas con discapacidad. Cfr. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante...*, *Op. cit.*, p. 31.

De acuerdo con el tipo de discapacidad, el INEI ha especificado además que un 48,3 % de la población peruana con discapacidad tienen dificultad para ver, el 15,1 % tiene dificultad para moverse o caminar, 7,6 % dificultad para oír, 4,2 % dificultad para aprender o entender, 3,2 % problemas para relacionarse con los demás y 3,1 % tiene dificultad para hablar o comunicarse. El 18,5 % de personas padecen de dos o más tipos de discapacidad⁸⁵. (Ver Gráfico N° 02).

Gráfico N° 02



Fuente: INEI- Base de datos de los Censos Nacionales 2017 y el perfil sociodemográfico del Perú.

Elaboración: Propia.

1.2. Las personas con discapacidad en el departamento de Lambayeque

El departamento de Lambayeque cuenta con una población censada de 1 197 260 (un millón ciento noventa y siete mil doscientos sesenta) habitantes, que representa el 4,1 % de la población total del país⁸⁶.

⁸⁵ INEI. *Base de datos de los Censos...* Op. cit., p. 3.

⁸⁶ En el año 2017, la población total estimada en el Perú, ascendió a 31 millones 237 mil 385 habitantes. Vid. INEI. *Perú: crecimiento y distribución de la población, 2017. Primeros resultados*, 2018, pp. 9-16 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1530/libro.pdf

Teniendo en cuenta la zona geográfica⁸⁷- y citando datos de ENEDIS 2012- Lima es la región que concentra la mayor cantidad de este segmento poblacional (636 mil 439 personas con discapacidad) ocupando el primer lugar a nivel de regiones, seguida por Arequipa, Piura y Puno. Por su parte, la región Lambayeque, ocupa el décimo primer lugar, con un total de 43 mil 95 personas con discapacidad. (**Ver Gráfico N° 03**).

Gráfico N° 03



Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.

Elaboración: Propia.

Del **Gráfico N° 04** observamos que el 49,7 % (21 436 personas) de la población con discapacidad en la región Lambayeque son hombres y el 50,3 % (21 659 personas) son mujeres⁸⁸.

⁸⁷ OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL. *Diagnóstico Socio Económico...*, Op. cit., p. 8

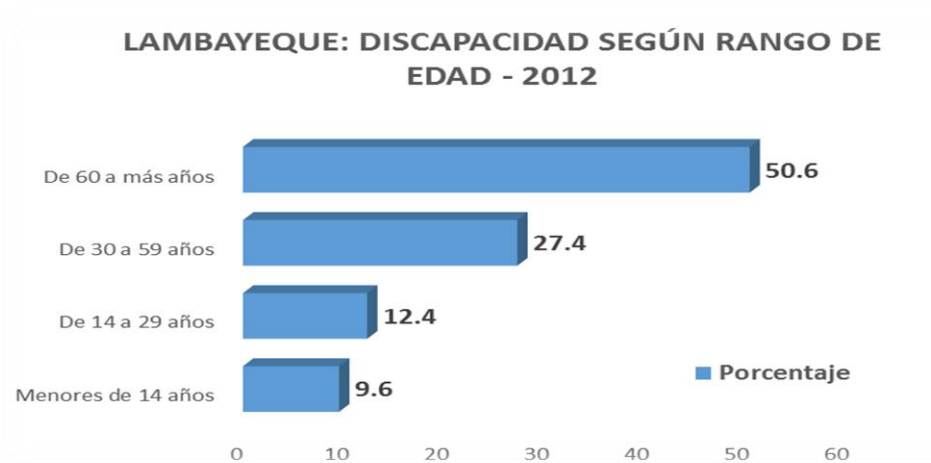
⁸⁸ INEI. *Perú: Características de la población con discapacidad*, 2015, p. 43 [ubicado el 29.V 2017].
Obtenido en https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf

Gráfico N° 04

Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.

Elaboración: Propia.

Por grupos de edad, el 50,6 % son personas de 60 a más años, seguido por los adultos de 30 a 59 años (27,4 %). En menor medida, las personas de 14 a 29 años de edad y menores de 14 años representan el 12,4 % y 9,6 %; respectivamente⁸⁹. (Ver Gráfico N° 05).

Gráfico N° 05

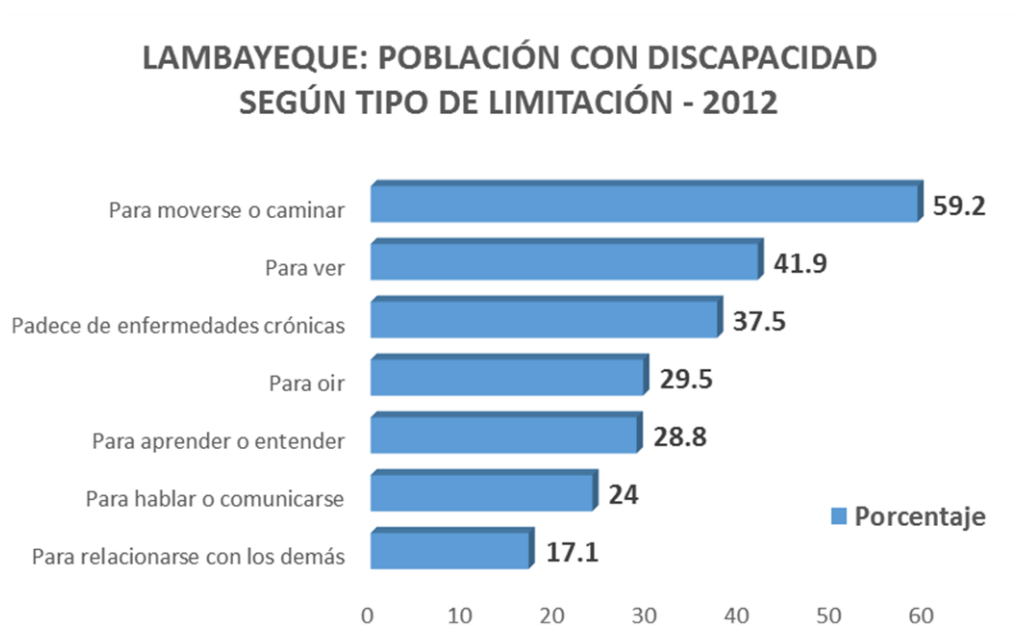
Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.

Elaboración: Propia.

⁸⁹ OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL. *Diagnóstico Socio Económico...*, Op. cit., p. 30.

Los tipos de limitación más comunes en las personas con discapacidad de la región, son aquellos relacionados con la limitación para moverse o caminar y/o usar brazos y piernas (59,2 %); seguido de la limitación para ver (41,9 %) y aquellos que tienen alguna enfermedad crónica -como parálisis cerebral, esclerosis múltiple, entre otros- (37,5 %). Cabe resaltar que una persona puede tener más de un tipo de limitación⁹⁰. (Ver Gráfico N° 06).

Gráfico N° 06



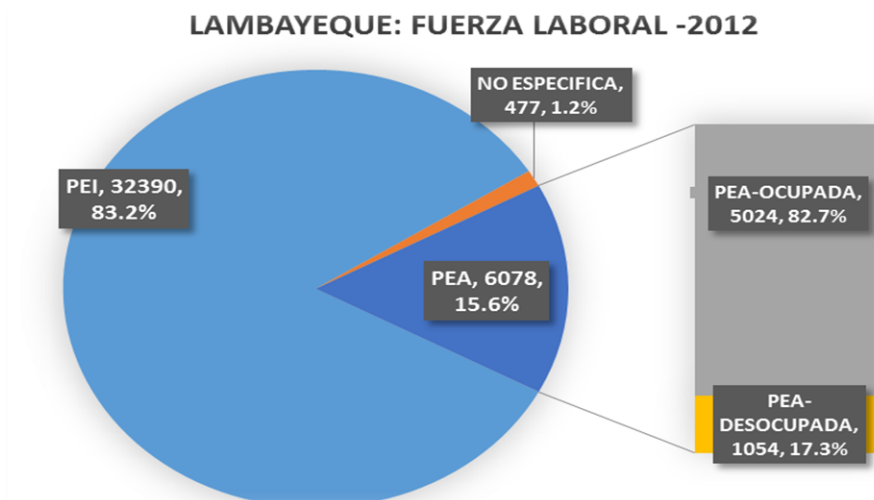
Nota: Una persona puede tener más de un tipo de discapacidad.

Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.

Elaboración: Propia.

En lo que respecta a la fuerza laboral de las personas con discapacidad, el 15,6 % pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) y el 83,2 % restante a la Población Económicamente Inactiva (PEI). Del total de la PEA, el 82,7 % se encuentra trabajando; mientras que la tasa de desempleo asciende a 17,3 %. (Ver Gráfico N° 07).

⁹⁰ OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL. *Diagnóstico Socio Económico...*, Op. cit., p. 31.

Gráfico N° 07

Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.
Elaboración: Propia.

1.3. El Certificado de Discapacidad

La creación de un nuevo marco legislativo que brinde protección a las personas con discapacidad constituyó una tarea pendiente por parte de nuestro Estado.

En este contexto⁹¹ se dictó la LGPcD y su reglamento, normas que tienen como objetivo establecer mecanismos que permitan la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad efectuando acciones positivas a favor de las mismas.

Para acceder a los beneficios de la LGPcD y su reglamento, por ejemplo, a participar de los programas de formación laboral y de actualización, así como de su colocación a empleos promovidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE. Además de poder exigir a sus empleadores la realización de ajustes razonables en su lugar de trabajo siempre que no constituyan carga desproporcionada o indebida. De ser parte de los servicios de readaptación y rehabilitación profesional, los cuales están referidos al progreso y la conservación del empleo, entre otros;⁹² las personas con discapacidad deberán acreditar su condición mediante la obtención de un Certificado de Discapacidad.

⁹¹ Cfr. ALARCÓN SALAS, Magaly y otros. *Manual de reclamos...*, Op. cit., p. 139.

⁹² *Ibíd*em, p. 140.

En tal sentido, este certificado tiene como finalidad acreditar la condición de discapacidad del solicitante. Pueden ser las propias personas con discapacidad, padres, tutores e interesados en solicitar el certificado, y es otorgado por médicos certificadores registrados en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional⁹³.

La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas; el personal que otorgue certificados falsos incurrirá en el delito de falsificación regulado en el artículo 431 del Código Penal⁹⁴. Para ello, el Ministerio de Salud brindará información sobre la emisión de los certificados de discapacidad a las entidades que lo soliciten, a fin de verificar su autenticidad, con estricta observancia de lo dispuesto en la Ley N° 29733- Ley de protección de datos personales. Esto con la finalidad de evitar que gente inescrupulosa se aproveche del estado de necesidad en el que se encuentran este grupo de personas.

Actualmente, se ha incorporado al artículo 76 de la ley que la certificación será inmediata cuando la deficiencia sea evidente o congénita, una vez constatada la discapacidad. Finalmente establece que las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) a cargo del Ministerio de Salud deberán atender la demanda de certificación de estas personas a solicitud de la Dirección Regional de Salud, Gerencia Regional de Salud, Dirección de Redes Integradas de Salud o quien haga sus veces, si estos no pudieron ser atendidos por sus dependencias por limitaciones en la disponibilidad de especialistas necesarios.

A diferencia de la antigua disposición, esta modificación busca simplificar y acelerar la carga administrativa para un pronto otorgamiento del Certificado de Discapacidad a las personas más vulnerables y así facilitar el cumplimiento de las obligaciones.

⁹³ Vid. Artículo 76 inciso 1-5 de la Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973, Modificado por Decreto Legislativo N° 1417 publicado en el diario oficial **El Peruano** el 13 de septiembre del 2018.

⁹⁴ CASTILLO GUZMÁN, Jorge y CADILLO PONCE, José. "Ley General de la Persona con Discapacidad", *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, p. 9.

En la ENEDIS 2012⁹⁵ se registró que el 92,4 % de las personas con discapacidad a nivel nacional no cuentan con el respectivo Certificado de Discapacidad y que un 7,6 % si la posee. De esta forma se registró que en nuestro departamento de Lambayeque un 8,5 % si lo posee, y un 90, 2 % no cuenta con certificado alguno. (**Ver Gráfico N° 08**).

Gráfico N° 08



Fuente: INEI- Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS), 2012.

Elaboración: Propia.

1.4. Registro Nacional de la Persona con Discapacidad – CONADIS

EL Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad.

Fue el RLGPcD, quien señaló al CONADIS como la entidad encargada de organizar y actualizar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, además⁹⁶ de compilar y procesar información referida a la persona con discapacidad y sus organizaciones.

⁹⁵ INEI. *Primera Encuesta Nacional Especializada...*, Op. cit., p. 168.

⁹⁶ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y otros. *Régimen laboral explicado 2016*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015, p. 578.

Hoy en día el Observatorio Nacional de la Discapacidad del Perú⁹⁷, a cargo del CONADIS, nos proporciona un registro actualizado de los periodos enero del 2000 hasta diciembre del 2017, sobre el total de personas inscritas a nivel nacional en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, de las cuales establece que son 200 696 inscripciones. Señalando que hay 188 818 inscripciones (excluyendo los registros de personas fallecidas, retiros voluntarios y las nulidades) conformadas por un 59 % por hombres y un 41,0 % por mujeres. **(Ver Gráfico N° 09).**

Gráfico N° 09



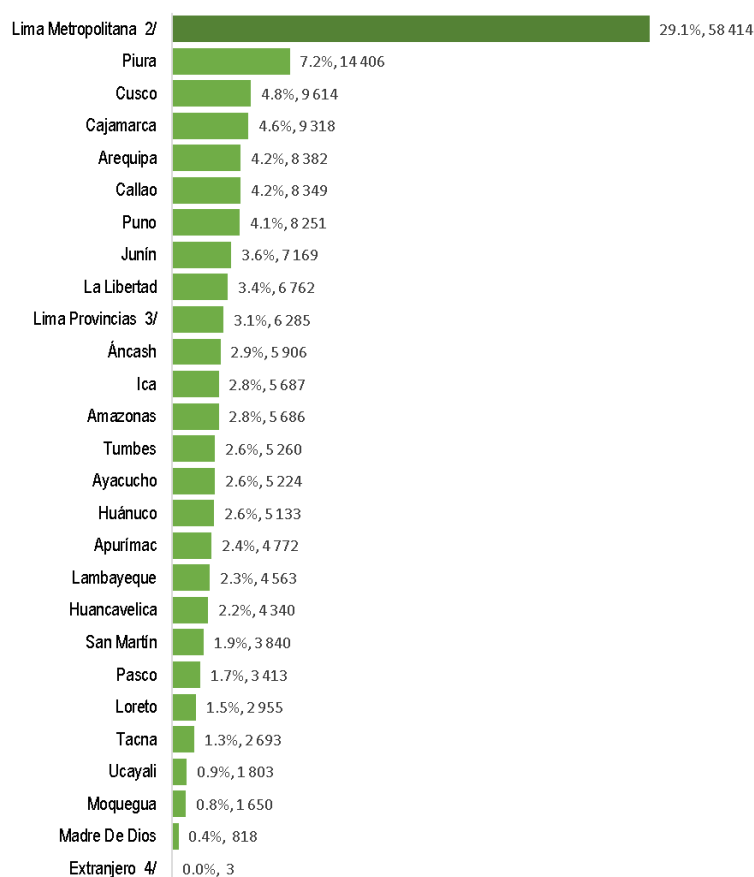
Fuente: Registro Nacional de la Persona con Discapacidad CONADIS.
Elaboración: Propia.

De lo mencionado, se difiere que la población inscrita en el Registro Nacional del CONADIS en Lambayeque en los periodos del 2000 al 2017, sumaron un total de 4 563 personas con discapacidad inscritas. Identificando un avance por parte del CONADIS en registrar y proporcionar datos eficientes para la formalización de las personas con discapacidad en nuestra región y en todo el país. **(Ver Gráfico N° 10).**

⁹⁷ OBSERVATORIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. *Inscripciones en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad 2000-2017*, 2018 [ubicado el 22.VI 2018]. Obtenido en <http://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/index.php/informacion-de-base/registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad/inscripciones-en-el-rnpd/363-inscripciones-en-el-registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad-2000-2017-2.html>

Gráfico N° 10

PERÚ: POBLACIÓN INSCRITA EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD POR REGIÓN, 2000 - 2017 1/



Fuente: Registro Nacional de la Persona con Discapacidad- CONADIS

Nota:

1/ Inscripciones al 31 de diciembre del 2017

2/ Comprende los 43 distritos que conforman la provincia de Lima.

3/ Comprende a las provincias de: Barranca, Cajatambo, Canta, Cañete, Huaral, Huarochiri, Huaura, Oyón y Yauyos.

4/ Administrados que declararon su domicilio fuera del territorio nacional

1.5. Empresas Promocionales

Como una alternativa para erradicar la situación de desempleo existente, se cuenta con empresas promocionales⁹⁸ para personas con discapacidad. Estas se constituyen como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30 % de personal con discapacidad. El 80 % de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

⁹⁸ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y otros. *Régimen laboral...*, Op. cit., p. 587.

Según RLGPcD, es el MTPE en coordinación con el CONADIS el encargado de acreditar a la empresa promocional de personas con discapacidad y de fiscalizar el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad.

Una empresa acreditada como empresa promocional⁹⁹ tendrá preferencia en caso de empate entre dos o más propuestas en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas¹⁰⁰. Además, de tener acceso a créditos y otras fuentes de financiamiento.

En Lambayeque, solo hay tres empresas vigentes en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad, actualizadas hasta el segundo Trimestre de 2018 por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (Ver Gráfico N° 11).

Gráfico N° 11

RELACIÓN DE EMPRESAS VIGENTES EN EL REGISTRO DE EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD – LAMBAYEQUE. TRIMESTRE II: CONSOLIDADO DE EMPRESAS VIGENTES - 2018

RAZÓN SOCIAL	RUC	DOMICILIO	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	ACTIVIDADES REGISTRADAS
Constructora & Construcciones doble A S.A.C.	2060138177 1	Mza. 8 lote. 7 Urb. La Purísima	Chiclayo	Chiclayo	Lambayeque	Otras actividades de servicios personales NCP
Ugaz & Ugaz ingenieros S.C.R.L.	2056127534 4	Av. José Quiñones Nro. 06	Chiclayo	Chiclayo	Lambayeque	Construcción de edificios completos
Cgel security S.A.C.	2048791484 4	Cal. los zafiros Nro. 148 dpto. 101 Urb. Patazca	Chiclayo	Chiclayo	Lambayeque	Otras actividades empresariales NCP.

Fuente: MTPE. Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad- REPPCD

⁹⁹ ROMERO RODRIGUEZ, Carla. "Comentarios a Ley General de la Persona con Discapacidad", *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, p. 11.

¹⁰⁰ Vid. Artículo 56 y 57 inciso 1) de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

2. Discriminación por Discapacidad

La discriminación como parte del rechazo social, estigmatiza cualidades y condiciones sociales que atribuyen conductas en torno a un pensar o sentir, que lesionan e inhabilitan a las personas con discapacidad para ejercer un derecho o disfrutar de una oportunidad. Así mismo es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base un prejuicio negativo o estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales¹⁰¹.

Los prejuicios suelen aparecer en la vida personal, profesional y social¹⁰². Desde chistes crueles que les puedan afectar emocionalmente hasta evitarlos o darles la espalda de manera indiferente.

Por lo tanto, la discriminación sería un inconveniente para el ejercicio de un derecho, tomando como justificación características raciales, de sexo, de identidad sexual, de edad, origen étnico, enfermedad, condición socioeconómica, una discapacidad, entre otros¹⁰³. Cualquier acto de discriminación se basa en motivos prohibidos por nuestro sistema legal, que tiene por efecto la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de los derechos y las libertades de una persona o de un grupo de personas¹⁰⁴.

Para entender ante qué tipo de discriminación nos encontramos, NEVES¹⁰⁵ la distingue en dos tipos: la directa y la indirecta. La primera consiste en un trato desigual carente de causa objetiva y razonable; la segunda, en un trato

¹⁰¹ RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, CONAPRED, 2004, p. 19.

¹⁰² MANYA ASPILCUETA, Ángel. "Discapacidad y Calidad de Vida". *Liberabit Revista de Psicología*, Vol. 9, 2003, p. 60.

¹⁰³ KOGAN, Liuba y otros. *No pero Sí: Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*, 2013, p. 7 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf?sequence=5>.

¹⁰⁴ DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*, 2007, p. 29 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en <http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/La-discriminaci%C3%B3n-en-el-Per%C3%BA-problem%C3%A1tica-normatividad-y-tareas-pendientes.pdf>

¹⁰⁵ Cfr. NEVES MUJICA, Javier. "Igualdad y Discriminación: Conceptos y Casos" en *Defensoría del pueblo. Sobre Género, Derecho y Discriminación*, 1° ed., 1° reimpresión, Lima, PUCP, 1999, p. 123.

aparentemente igual, que produce un impacto adverso mayor sobre un colectivo u otro.

El primer tipo de discriminación es prohibida por nuestra Constitución y por ley, ya que alude a un trato diferenciado, injustificado y desfavorable a cualquier persona en atención a su sexo¹⁰⁶ o por cualquier otra condición de manera menos favorable que otra en la misma situación, casos del primer tipo pueden ser salarios diferentes o despidos por discapacidad sobrevenida¹⁰⁷.

En cambio, constituiría una discriminación indirecta aquella donde la persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de alguna práctica, tratamiento o criterio aparentemente neutro por ejemplo cuando para obtener un puesto de trabajo se solicitan requisitos no indispensables para el mismo, como tener un color de ojos específico, estatura o peso. También constituiría discriminación indirecta “el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad lingüística no es requisito indispensable para su desempeño (...)”¹⁰⁸.

Siendo ese el concepto entendido sobre discriminación, es necesario preguntarnos ¿qué debemos entender por discriminación por discapacidad? La discriminación por discapacidad tiene su principal origen en la valoración que la sociedad hace de la discapacidad, basado en lo que es bueno, malo, bonito, feo, normal o anormal. De esta manera, se establece que son aquellas percepciones erróneas de la discapacidad que se ven traducidas en prejuicios y actitudes negativas¹⁰⁹.

Por ejemplo, dos estudiantes de Contabilidad culminan sus estudios y buscan empleo en una empresa privada. Ambos presentan su hoja de vida con los mismos méritos y capacidades, pero resulta que uno de ellos tiene una discapacidad física (sufrió un accidente de tránsito que lo dejó en silla de

¹⁰⁶ VILLANUEVA FLORES, Rocío. “Análisis del Derecho y Perspectiva de Género” en *Defensoría del pueblo. Sobre Género, Derecho y Discriminación*, 1° ed., 1° reimpresión, Lima, PUCP, 1999, *Op. cit.*, p. 493.

¹⁰⁷ Son lesiones relacionadas con accidentes o enfermedades que pueden producirse durante o después del ejercicio laboral.

¹⁰⁸ STC del 06 de noviembre del 2008. {Expediente número 5652-2007-PA/TC}, *Fundamento Jurídico 45* [ubicado el 28.IV 2018]. Obtenido en <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

¹⁰⁹ Cfr. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *La discriminación en el Perú...*, *Op. cit.*, p.94.

ruedas). El puesto convocado es de recepcionista por lo que la empresa decide escoger solo a uno de ellos, durante el proceso de selección se utilizó un criterio peregrino y caprichoso (no contratar a la persona con discapacidad por su condición física, sin ser esto un impedimento para el ejercicio del cargo). Quien no ha sido contratado puede considerarse injustamente tratado respecto del otro, apreciándose una discriminación por discapacidad.

La Defensoría del Pueblo también ha recibido diversas quejas sobre el trato discriminatorio de las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo¹¹⁰. Por ejemplo, el 16 de enero del 2006 se recibió la queja de un grupo de personas con discapacidad contra el Gobierno Regional de Piura porque esta institución les pagaba un sueldo menor al que recibían las personas que no tenían discapacidad. Luego de la intervención defensorial se pudo corregir esta situación y se homologaron las remuneraciones. Asimismo, el Gobierno Regional se comprometió a realizar los trámites para que dichos empleados ingresaran a planilla.

Las personas con discapacidad tienen capacidades y limitaciones como todos, estas se manifiestan de acuerdo al contexto en el que viven y no son distintas a las de cualquier otra persona, por así decirlo. En ese sentido, el problema que subsiste es la carencia de oportunidades y de condiciones adecuadas que faciliten desarrollarse plenamente dentro de la sociedad en la que participan. EL Estado debe proveer un mecanismo de trato especializado para que se dé cumplimiento al derecho de igualdad y la no discriminación¹¹¹.

El derecho a la no discriminación con respecto a las personas que están en desventaja, requiere de un esfuerzo especial por parte de nuestro Estado social y democrático de establecer medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que afectan a las personas que integran determinados grupos y que se encuentran en una situación de desventaja, siempre que esto obedezca a motivos objetivos y razonables para hacerlo.

¹¹⁰ Cfr. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *La discriminación en el Perú...*, Op. cit., p. 97.

¹¹¹ PADILLA MUÑOZ, Andrea. "Discapacidad: contexto, concepto y modelos", *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, N° 16, enero-junio 2010, p. 409.

2.1. ¿Qué es una medida de acción positiva?

Son aquellas medidas de efectos colectivos, que pueden ser adoptables o adoptadas con la única finalidad de eliminar los obstáculos que vulneran el disfrute por igual de los derechos de los individuos en la sociedad que integran aquellos grupos que se encuentran en situación de discriminación¹¹².

Estas medidas surgieron a raíz de las protestas para atajar la discriminación de las minorías raciales¹¹³ y movimientos de contestación social en Estados Unidos en la década de 1960. Las medidas de acción positiva¹¹⁴ se conciben como una serie de planes relacionados de una u otra manera a la ley (fundamentalmente al poder normativo de la Administración) destinados a eliminar las desigualdades y la discriminación, que tienen como finalidad conseguir la igualdad material del colectivo, independientemente de las características individuales específicas de sus miembros¹¹⁵.

En doctrina, han existido tres concepciones distintas para el estudio de las medidas de acción positiva. La primera, son las acciones remedio, estas medidas vienen a remediar la histórica discriminación a la que los grupos rechazados han sido sometidos. La segunda, son las acciones amparo, estas medidas suponen ayudar a los grupos rechazados sin adoptar cuotas que perjudiquen a los otros grupos y, por último, tenemos a las de tratamiento preferencial, vistas como preferencias injustas para los grupos rechazados¹¹⁶.

Las medidas de acción positiva tienen como propósito la promoción de la igualdad de oportunidades de determinados grupos sociales claramente

¹¹² PÉREZ DEL RÍO, Teresa. "Igualdad y género en el empleo" en *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, Sevilla, A.L.P. Impresores S.L., 2006, p. 7.

¹¹³ PICO LORENZO, Celsa. "La discriminación positiva en la función pública" en *La Discriminación Positiva*, Madrid, Dykinson, 2006, pp. 43-44.

¹¹⁴ BARRÉRE UNZUETA, María de los Ángeles. *Igualdad y "Discriminación Positiva": Un esbozo de análisis teórico-conceptual*, [s.f.], pp. 18-19 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en http://n340.org/txt_n340/downloads/29_barrere1.pdf

¹¹⁵ Cfr. BOLANOS SALAZAR, Elard Ricardo. *La idea de los ajustes...*, *Op. cit.*, p. 51.

¹¹⁶ ASTI HEREDIA, José y otros. *Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política peruana a propósito de las cuotas de género*, 2014, pp. 21-22 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/Investigaciones_Centros2014/DISCRIMINACION_PO_SITIVA.pdf

definidos, que son objeto de prácticas discriminatorias caracterizadas¹¹⁷. Favoreciendo a grupos sociales tradicionalmente marginados, postergados en el goce de sus derechos fundamentales y oportunidades de progreso, a fin de mejorar su posición de partida en “competición de la vida”¹¹⁸.

Por ejemplo, la elaboración o aprobación de normas estatales que promuevan e informen sobre la inclusión y participación de las personas con discapacidad en las áreas de política, economía, educación, trabajo y vida cultural, al servicio de diferentes tipos y grados de discapacidad, constituirían como medidas de acción positiva. En Perú, la promulgación y aprobación de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento, es una de ellas.

Será una prioridad del gobierno y del Estado el de promover medidas de acción positiva para aquellas personas que sufren una mayor discriminación, como son las mujeres, las personas con discapacidad con grado severo, los que viven en zonas rurales o que los no pueden representarse a sí mismos.

2.2. Discriminación positiva

La diferenciación entre medidas de acción positiva y de discriminación positiva no es fácil de trazar ya que los autores suelen escribir de ambas como si fueran la misma, pero es claro que son dos clases distintas, para ello se establecerán las principales diferencias.

La connotación “discriminación positiva”, usada más frecuentemente en Europa¹¹⁹, ha sido objeto de críticas en cuanto a su nombre propio, por estimar que al vincular la palabra discriminación, utilizada normalmente en el sentido de diferenciación injusta, al de positiva, presupone la contradicción en sus propios términos que ello supone, puesto que la discriminación en sí misma no podría ser positiva¹²⁰.

¹¹⁷ CARRILLO CALLE, Martín. *Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de no discriminación, en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*, 2003, p. 12 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art37.PDF

¹¹⁸ DE ASÍS, Rafael. *Sobre discapacidad y derechos*, Madrid, Dykinson, 2013, p. 63.

¹¹⁹ Cfr. BARRÉRE UNZUETA, María de los Ángeles. *Igualdad y “Discriminación Positiva”...*, *Op. cit.*, p. 21.

¹²⁰ Cfr. ALEGRET BURGUÉS, María Eugenia. “Presentación e Introducción” en *La Discriminación Positiva*, Madrid, Dykinson, 2006, p. 32.

La utilización del término no parece especialmente plausible desde un punto de vista gramatical, ya que en ninguna de sus dos acepciones parece admitir los calificativos descritos. Discriminar está necesariamente relacionado con excluir, ya sea de manera objetiva o de manera arbitraria e injusta y, por lo tanto, no parece aconsejable usar las expresiones señaladas anteriormente, a pesar de que hay que reconocer el éxito de su constante uso coloquial y científico, en ocasiones demuestra, que la discriminación positiva debería estar referida a “la diferenciación positiva” o, en una expresión de gramática que puede resultar más propia, a la de “diferenciación justa”¹²¹.

La discriminación positiva es un instrumento de medida de acción positiva (como de especie a género) encaminada a privilegiar a quienes pertenecen a un grupo desfavorecido¹²², se reputa más incisiva y eficaz¹²³.

Estas medidas se ven traducidas en un beneficio hacia sus destinatarios y provocan un perjuicio visible (y real) a otros individuos, a diferencia de lo que sucede con otras medidas de acción positiva cuyo costo se diluye socialmente y de forma colectiva¹²⁴.

Las medidas de acción positiva o afirmativa¹²⁵ “favorecen para la igualdad”, mientras que la de discriminación positiva “privilegian para la igualdad”. La primera suele resultar oportuna y la otra injusta. BARRÉRE¹²⁶ determina que estamos ante acciones positivas legítimas y acciones positivas ilegítimas (las de discriminación positiva propiamente dichas). Se ha solido catalogar siempre entre acción positiva legítima a las medidas llamadas de concienciación (por ejemplo, elaboración de normas o leyes que se encarguen de informar a los grupos rechazados sobre todas las oportunidades y facilitarles la formación y promoción donde realicen sus funciones (trabajo o política)) y las acciones

¹²¹ PÉREZ PÉREZ, Jorge. *Discapacidad y Acción Positiva: Incentivación de la Contratación laboral y Cuotas de Reserva de Empleo, Tesis Doctoral*, Barcelona, UAB, 2014, p. 40.

¹²² Cfr. ASTI HEREDIA, José y otros. *Discriminación positiva...*, *Op. cit.*, p. 22.

¹²³ PICO LORENZO, Celsa. “La discriminación positiva...”, *Op. cit.*, p. 44.

¹²⁴ Dícese de las medidas que se conciben sobre igualdad en oportunidades. ASTI HEREDIA, José y otros. *Loc. Cit.*

¹²⁵ *Ibidem*, p. 23.

¹²⁶ Cfr. BARRÉRE UNZUETA, María de los Ángeles. *Igualdad y “Discriminación Positiva” ...*, *Op. cit.*, p. 21.

positivas ilegítimas cuando se suelen citar a las reservas de plazas, asignación de puntos, prácticas de contratación y las famosas cuotas de empleabilidad.

En el caso peruano, la LGPcD cuenta con diversos artículos que reconocen la adopción de medidas de discriminación positiva, en nuestra opinión, llamadas adecuadamente de “diferenciación justa”, en una gran diversidad de ámbitos. Por ejemplo¹²⁷, el artículo 38.1 de la ley dispone que:

“Las universidades, institutos y escuelas superiores, públicos y privados (...) reservan el 5 % de las vacantes ofrecidas en sus procesos de admisión por especialidad profesional para la postulación de personas con discapacidad, quienes acceden a estos centros de estudio previa aprobación de la evaluación de ingreso”.

En virtud de la referida disposición legal, diversos centros educativos se encuentran en el deber de reservar un 5 % de sus vacantes para las personas con discapacidad. Esta reserva de cupos tiene por propósito asegurar que accedan a estudiar una carrera profesional en condiciones de igualdad en relación con el resto de personas. Sin esta clase de medidas, difícilmente las personas con discapacidad podrían acceder a centros educativos debido a que, por su condición especial, son los más proclives a sufrir dificultades en el acceso a este derecho.

De la misma forma, podemos citar al artículo 49.1 de la ley, sobre la cuota del empleo, que establece lo siguiente:

“Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3 %”.

La referida disposición legal, permitirá que las empresas del sector público como privado, incorporen dentro de su planilla a trabajadores con discapacidad, con el propósito de que estas puedan disponer de alguna vacante en el campo laboral.

¹²⁷ Cfr. INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO USMP. *Las Medidas Afirmativas y los Ajustes Razonables en los Derechos de la persona con discapacidad*, 2014, p. 15 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.usmp.edu.pe/IDHDES/pdf/Las_Medidas_Afirmativas.pdf

Por su parte, La CIADDIS específica, en su art. 1, literal 2-b, que las medidas de acción positiva no son discriminatorias al indicar que no constituye una discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado, si tiene como objetivo el de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad. A tal efecto, la distinción o preferencia no debe limitar en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad. Los individuos con discapacidad no se deben ver obligados a aceptar tal distinción o preferencia¹²⁸.

3. La configuración de la cuota de empleo y los ajustes razonables en la normatividad peruana

De hecho, la LGPcD se ha preocupado por cubrir tanto la parte referida al acceso al trabajo, que ha regulado una serie de condiciones que incentivan la contratación de personal con algún tipo de discapacidad acreditada, siendo la más importante el establecimiento de cuotas de empleo mínimas y de ajustes razonables en el trabajo como obligación de los empleadores del sector público o privado a proporcionarlos, con el fin de facilitar su acceso a un puesto laboral. Veamos cómo ha regulado la LGPcD y su reglamento ambos preceptos.

3.1. La cuota de empleo

La cuota de reserva de puestos de trabajo es una medida de “diferenciación justa” adoptada con el fin de obligar a los empleadores a destinar un porcentaje de su planilla de trabajadores para ser cubierto por personas con discapacidad. Sin embargo, según los resultados de la ENEDIS 2012, solamente el 7,6 % de personas con discapacidad en el país cuenta con un certificado que acredite su condición.

El artículo 49, inciso primero de la LGPcD, estipula que las entidades públicas están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal (la disposición alcanza al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional – art. 53 inciso 2 del reglamento¹²⁹), mientras que las entidades privadas que cuenten con más de

¹²⁸ FERNÁNDEZ LIESA, Carlos. “Codificación...”, *Op. cit.*, pp. 68-69.

¹²⁹ Cfr. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y otros. *Régimen laboral...*, *Op. cit.*, p. 580.

50 trabajadores, están obligadas a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3 % de la totalidad de su personal -esto nos permitirá, más adelante, verificar el cumplimiento de la cuota en las grandes empresas privadas del distrito Chiclayo.

Sobre la disposición de la cuota laboral, VIDAL¹³⁰ manifiesta que –para muchos- la cuota establecida para los empleadores privados (3 %) es un tanto elevada lo cual podría constituir una limitación para el cumplimiento de lo dispuesto por la norma. Sin embargo, hay quienes se oponen a esa visión, señalando que la cuota de empleo es un fin legítimo para alcanzar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, considerando a esta medida como una de “acción positiva”.

Si nos enfocamos a analizar la aplicación de la cuota de empleo sólo en el sector privado, el Sistema de Inspección del Trabajo¹³¹ verificará la información contenida sobre la planilla total del trabajador, declarada en la planilla electrónica, sin exceptuar el número de centros de trabajo y modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador¹³², aplicará los criterios de cálculo previstos y notificará a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador (Véase en el art. 56 inciso tercero del RLGPCD).

Los criterios para el cálculo de la cuota de empleabilidad permitirán verificar si las empresas están obligadas a cumplir con la cuota de trabajadores con discapacidad. (Ver casos prácticos en el **ANEXO 1**)

¹³⁰ VIDAL SALAZAR, Michael. “Estabilidad laboral y discapacidad: Acerca de la regulación de la situación en el empleo de la persona con Discapacidad” en *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Estabilidad en el empleo, Fiscalización laboral, Jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva, Lima, SPDTSS, 2015, p. 243.

¹³¹ Es un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. Vid. Art. 1 párrafo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

¹³² Art. 4 inc. 1 y Art. 5 de la Norma técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”. Aprobada por Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.

Para ello se agrupará a los trabajadores por el tiempo de permanencia en el ejercicio a fiscalizar. Es decir, en el periodo comprendido entre el 01 de enero y 31 de diciembre de cada año.

Luego de saber el número de trabajadores por cada tiempo de permanencia, se realiza una simple operación para determinar el número de trabajadores dependiendo del periodo laboral en el que hayan trabajado, de manera proporcional¹³³. Es decir:

- a) Si el trabajador laboró durante todo el periodo (12 meses): Equivale a 1.
- b) Si el trabajador trabajo solo una fracción del año, por ejemplo 2 meses: Equivale al $[(\text{Número de meses trabajados}) / 12 (\text{meses en el año})]$.
- c) De igual forma, si el trabajador laboró durante unos días, por ejemplo 26 días: Equivale al $[(\text{Número de días trabajados}) / (\text{días en el año})]$.

Esto nos permite obtener un número ponderado de personas que trabajaron durante un periodo en una empresa.

Si el resultado final es mayor al de 50 trabajadores, las empresas están obligadas a contar con la cuota de trabajadores con discapacidad.

Teniendo esto en cuenta, se procede con un cálculo proporcional del 3 % para determinar el número de trabajadores con discapacidad contratadas o por contratar.

Puede incluso que una empresa tenga 55 o 60 trabajadores en planilla registrados durante todo un año y no encontrarse obligada a contratar personas con discapacidad. Porque probablemente algunos de sus trabajadores no cumplieron con trabajar los 12 meses que corresponden al periodo anual.

En relación al incumplimiento de esta medida, corresponde a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)¹³⁴ la

¹³³ Art. 6 de la Norma técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados". Aprobada por Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.

¹³⁴ Establecido en el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL-INII denominado, "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado". Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 141 – 2016- SUNAFIL.

fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en coordinación con CONADIS, en el sector público¹³⁵.

El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad se consideraba una infracción muy grave con multas que oscilaban entre 12 a 15 UIT, según el art. 95 del RLGPcD¹³⁶; sin embargo, el art. 30 inciso 3 del reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo la tipifica como una infracción grave el incumplir las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad¹³⁷. El cálculo de la multa asciende de 3 a 40 UIT - se verifica la cantidad de trabajadores afectados que no fueron contratados para cubrir la cuota de discapacidad y el tipo de empresa a fiscalizar¹³⁸. **(Ver Gráfico N° 12).**

Gráfico N° 12

EMPRESA NO MYPE									
Gravedad de infracción	Número de trabajadores afectados								
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999
GRAVE	3 UIT	7.50 UIT	10 UIT	12.50 UIT	15 UIT	20 UIT	25 UIT	35 UIT	40 UIT

Elaboración: Propia.

¹³⁵ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y otros. *Régimen laboral...*, Op. cit., p. 582.

¹³⁶ CASTILLO GUZMÁN, Jorge y CADILLO PONCE, José. "Ley General de la Persona...", Op. cit., p. 10.

¹³⁷ Decreto Supremo N° 019-2006-TR- reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

¹³⁸ Vid. Art. 48 inciso 1 del reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo- Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Modificado por el art. 3 del Decreto Supremo N° 012-2013-TR. publicado el 07 de diciembre del 2013. Este rango de infracción es ratificado por el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL-INII denominado, "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado".

El monto de las multas está destinado exclusivamente a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad y a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la ley¹³⁹.

El RLGPcD establece, además, que si de la fiscalización correspondiente se determinara que un empleador del sector privado no ha cumplido con la cuota (v.g. en el 2018 se debe realizar la fiscalización de cumplimiento de la cuota correspondiente a empresas con más de 50 trabajadores del periodo 2017). En el procedimiento sancionador puede realizar sus descargos acreditando que, en el año anterior, no ha generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir debido a la conclusión de la relación laboral de algún trabajador suyo, o en caso haber generado vacantes, demostrar:

(1) las razones técnicas o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo por las cuales, pese a haberse generado una vacante, la misma no puede ser cubierta por personas con discapacidad, (2) la oferta de los puestos de trabajo a través de la Bolsa de trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo de la Autoridad Administrativa de Trabajo, (3) la omisión en la convocatoria de cualquier requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad y (4) la implementación de procesos de evaluación específicos que garanticen la efectiva participación de las personas con discapacidad (art. 56 inciso 4 del RLGPcD).

La empresa deberá haber cumplido con estos cuatro requisitos para evitar la sanción, por lo que la falta de cumplimiento de una de ellas generará, independientemente del cumplimiento de las otras tres, que ésta sea sancionada.

Si bien las disposiciones del RLGPcD flexibilizan razonablemente la obligación de contratación de personas con discapacidad, exigiendo un comportamiento diligente del empleador y no la necesaria contratación de un universo de personas que puede resultar escaso, queda una duda en relación al supuesto en que, existiendo vacantes, no se haya encontrado realmente al personal exigido.

¹³⁹ BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *El derecho laboral...*, Op. cit., p. 21.

Habiendo dejado en claro el tema de la sanción, se debe ser incisivo en dar a conocer los beneficios tributarios¹⁴⁰ que acceden estas empresas- tanto públicas como privadas- que cuenten con personal con discapacidad en su planilla.

La LGPcD¹⁴¹ dispone que tendrán una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas. El importe del crédito equivale al 3 % de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio¹⁴².

3.2. Los ajustes razonables

De acuerdo con la definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se debe entender por ajustes razonables a las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso en particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos y libertades fundamentales (Véase en su art. 2 párrafo cuarto).

En nuestro sistema, la LGPcD no establece una definición de ajuste razonable; sin embargo, en su artículo 50, inciso primero estipula que¹⁴³ las personas con discapacidad tienen “derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos¹⁴⁴ y en el lugar de trabajo”. En el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas

¹⁴⁰ Decreto Supremo N° 287-2013-EF. El objeto del presente Decreto Supremo es reglamentar disposiciones sobre el Impuesto a la Renta del artículo 47° y 50° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

¹⁴¹ Vid. Artículo 47 inciso 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

¹⁴² Vid. Artículo 3 inciso 2 literal a) del Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

¹⁴³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. *Guía laboral 2015*, 7ª edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2015, pp. 334-335.

¹⁴⁴ Término incorporado al artículo 50 inciso 1 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973- modificado por Decreto Legislativo N° 1417 publicado en el diario oficial **El Peruano** el 13 de septiembre del 2018.

técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad¹⁴⁵.

Estas variaciones se deben procurar con independencia de si se requieren con ocasión de un nuevo ingreso de personal o de la necesidad sobrevenida de uno contratado previamente.

No obstante; el RLGPcD en su artículo 3, inciso segundo regresa al enfoque internacional e independiza el término de su aplicación en el ámbito laboral al definir a los ajustes razonables de la siguiente manera:

“Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros”¹⁴⁶.

Podemos señalar que un ajuste razonable se compone de conductas positivas de actuación de transformación del entorno (elemento fáctico de cambio); transformación que ha de dirigirse a adaptar y hacer corresponder ese entorno a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en todas las situaciones concretas en que estas puedan hallarse, proporcionándoles una solución (elemento de individualización y satisfacción de las particularidades); que surge en aquellos casos no alcanzados por las obligaciones generales de protección de los derechos de las personas con discapacidad (elemento de subsidiariedad) y, en todo caso, su finalidad es la de facilitar la accesibilidad o la participación de las personas con discapacidad en análogo grado que los

¹⁴⁵ Vid. Artículo 50 inciso 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973, Modificado por Decreto Legislativo N° 1417 publicado en el diario oficial **El Peruano** el 13 de septiembre del 2018.

¹⁴⁶ Art. 3 literal c) de la Norma técnica denominada “Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado”. Aprobada por Resolución Ministerial N° 127-2016-TR.

demás miembros de la comunidad (elemento de garantía del derecho a la igualdad)¹⁴⁷.

Los dos primeros elementos se refieren a la modificación de un entorno, el tercer elemento se refiere a la vinculación con la accesibilidad donde el ajuste razonable se dará cuando la accesibilidad prevista no sea suficiente, y el último elemento establece que el ajuste tiene que permitir un ejercicio de derechos en igual condición que el resto.

Junto al concepto de ajuste razonable, se encuentra unido el término carga indebida, que es la contrapartida en términos de razonabilidad del ajuste. En ese sentido, a partir de la entrada de la Convención, el ajuste razonable puede ser considerado como un derecho de las personas con discapacidad, siempre que no supere el límite de costos¹⁴⁸.

Hay una serie de medios técnicos que prácticamente sin costo o con costos razonables y reducidos pueden hacer más grata la vida a las personas con discapacidad¹⁴⁹. Por ejemplo: rampas, ascensores, baños adaptados, pasillos amplios, programas informáticos y otros recursos tecnológicos.

En junio del 2016, el Ministerio de Trabajo aprobó la “Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado”, mediante la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR, siendo ésta la última regulación que se encontraba pendiente de emitir en relación con las obligaciones de empleo de personas con discapacidad para los empleadores privados.

La Norma Técnica tiene como objetivo, primero, el de regular el procedimiento para la solicitud e implementación de ajustes razonables por parte de las

¹⁴⁷ Cfr. CONSTANTINO CAYCHO, Renato y GALICIA VIDAL, Saulo. “La configuración de los ajustes razonables en el ámbito laboral peruano: definiciones, omisiones y propuestas” en *Anuario de investigación del CICAJ 2013-2014. Las Instituciones jurídicas en debate*, Lima, Herál Mol S.R.L, 2015, p. 266.

¹⁴⁸ BREGAGLIO LAZARTE, Renata y CONSTANTINO CAYCHO, Renato. *La educación de las personas con discapacidad en la universidad: el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 2012, p. 6 [ubicado el 26.VI 2016]. Obtenido en https://www.upf.edu/dhes-alfa/oficinas/docs/Alfa_Discapacidad.pdf

¹⁴⁹ EROLES, Carlos. “Naturaleza de la discriminación contra las personas con discapacidad” en *Los derechos de las personas con discapacidad. Análisis de las Convenciones Internacionales y de la Legislación Vigente que los Garantizan*, Buenos Aires, EUDEBA, 2008, p. 27.

personas con discapacidad; y segundo, establecer los criterios para determinar cuándo un ajuste razonable podría ser considerado como una carga económica excesiva para el empleador.

La Norma Técnica¹⁵⁰ con relación al procedimiento para la solicitud e implementación de ajustes razonables, establece que esta se puede realizar en dos etapas, la primera, para el acceso al empleo; y, la segunda, en el trabajo.

Para el acceso al empleo, las personas con discapacidad que postulen a algún puesto de trabajo, tienen derecho a solicitar al empleador la implementación de los ajustes razonables en el proceso de selección (v.g. adaptar una prueba escrita a formato braille en caso postule una persona con discapacidad sensorial). Estos deben ser implementados antes del inicio del proceso de selección.

Y en el trabajo, el empleado con discapacidad debe presentar una solicitud por escrito a su empleador requiriendo la implementación de ajustes razonables que le permitan continuar desempeñando sus funciones. Recibida la solicitud, el empleador tiene 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo, cuyo objetivo es llegar a acuerdo respecto al diseño e implementación de los ajustes razonables que se realizarán. El procedimiento deliberativo debe llevarse a cabo en una sesión y máximo en 3 sesiones, en un período que no supere los 30 días hábiles.

Con relación a los criterios para la determinación de la carga económica excesiva, esto se presentará cuando la implementación del ajuste razonable suponga la afectación del funcionamiento de la empresa; es decir, la ejecución de los ajustes provoque la paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa, un impacto económico negativo o suponga una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

¹⁵⁰ PAREDES VERAU, María José. *Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*, 2016 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en <http://ius360.com/privado/laboral/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>

En efecto, para acreditar la carga económica excesiva¹⁵¹, el empleador deberá presentar las declaraciones juradas anuales y mensuales del impuesto a la renta, el estado de pérdida y ganancias de los doce meses anteriores al que se realiza la denuncia, el flujo de la caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros.

Respecto de los ajustes razonables, BOLAÑOS¹⁵² afirma que resultan controvertidos pues podría generar toda una reorganización en la empresa que genere un alto costo empresarial.

Al igual que los beneficios otorgados en la cuota de empleo, la LGPcD señala que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad¹⁵³. El importe del crédito equivale al 50 % de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo devengado en cada ejercicio y sustentado con los respectivos comprobantes de pago¹⁵⁴.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la presente investigación permitirá verificar si en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo, se cumplen o no las disposiciones laborales sobre la cuota del empleo y los ajustes razonables establecidos en la LGPcD y su reglamento, y de no cumplirse, determinar las razones que impiden su cumplimiento. De acuerdo a las conclusiones que se obtengan se formularán propuestas de mejora legislativa en la idea de buscar hacer efectiva esta ley que, como es evidente, busca promover los derechos fundamentales de un colectivo vulnerable, como es el de las personas con discapacidad.

¹⁵¹ VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y TARAZONA PINEDO, Manolo Narciso. "Norma Técnica Sobre el Empleo...", *Op. cit.*, p. 19.

¹⁵² Cfr. BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *El derecho laboral...*, *Op. cit.*, p. 9.

¹⁵³ Vid. Artículo 50 inciso 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

¹⁵⁴ Vid. Artículo 3 inciso 3 literal a) del Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

CAPÍTULO III

LA CUOTA DE EMPLEO Y LOS AJUSTES RAZONABLES EN LAS GRANDES EMPRESAS PRIVADAS DEL DISTRITO DE CHICLAYO

En este último capítulo se explicará la metodología utilizada para la elaboración de las encuestas dirigidas a empleadores y trabajadores con discapacidad. Además, se dará a conocer el resultado de los instrumentos utilizados cuyo propósito es verificar el cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo 2017. Por último, basándose en el resultado obtenido, se realizará una propuesta de mejora legislativa.

1. Metodología de la investigación

1.1. Identificación de variables

La presente investigación es Bivariable¹⁵⁵, puesto que su estudio se concentra solamente en dos variables, la cuota de empleo y los ajustes razonables. El objetivo, verificar su cumplimiento en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo en el año 2017.

¹⁵⁵ Cfr. LÓPEZ-ROLDÁN, Pedro y FACHELLI, Sandra. "Clasificación de las técnicas de análisis de datos" en *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*, 1ª edición, Barcelona, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015, p. 6.

1.2. Ámbito de estudio

Este estudio se llevó a cabo en el distrito de Chiclayo; provincia y departamento de Lambayeque, ubicada a 27 m.s.n.m. Esta ciudad tiene 54 grandes empresas privadas¹⁵⁶. (Ver lista completa y documentos relacionados en el **ANEXO 2**).

1.3. Características y tipo de investigación

En cuanto a su profundidad, la investigación es **descriptiva**¹⁵⁷, cuyo propósito es recoger información en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo con respecto al cumplimiento de la cuota laboral y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad. Se midieron las variables empleando encuestas; y a través de sus resultados, se describió los factores que influyen o intervienen para su cumplimiento. En cuanto a su alcance, es **transeccional**¹⁵⁸, ya que se refiere a un momento dado, en un tiempo único. Por último, con respecto a la naturaleza de la investigación, tiene un enfoque **mixto** -cualitativo y cuantitativo- ya que previa revisión documental, se buscó verificar (cuantificando sus factores) el cumplimiento de las variables antes mencionadas.

1.4. Nivel de investigación

Con respecto a su finalidad, la investigación es **aplicada**¹⁵⁹, ya que a través del método de la encuesta y de la observación directa, se garantizaron los resultados y objetivos de la investigación.

¹⁵⁶ Está lista de empresas fue proporcionada por el Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Centro de Empleo de Lambayeque, Francisco Arnulio Jiménez Távora, mediante oficio N° 000254-2018-GR. LAMB/GRTPE-DPECL, en relación a la Encuesta de Variación Mensual del Empleo (EMVE- diciembre 2017) de la ciudad de Chiclayo.

¹⁵⁷ Cfr. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*, 5ta edición, México, editorial MCGRAW-HILL, 2010, p. 80.

¹⁵⁸ *Ibíd*em, p. 151.

¹⁵⁹ Cfr. CALDUCH CERVERA, Rafael. *Métodos y técnicas de Investigación en relaciones Internacionales*, [s.f.], p. 14 [ubicado el 15.XII 2017]. Obtenido en <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

1.5. Población, muestra y muestreo

Para el desarrollo del estudio se consideraron los datos facilitados por el Centro de Empleo y la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque. También de Directores, Gerentes o Jefes de personal y/o de Recursos Humanos que aceptaron completar las encuestas. Por último, trabajadores con discapacidad que laboran en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo.

1.5.1. Población

Para HERNÁNDEZ, específicamente en el proceso cuantitativo, la población se define como el "conjunto de todos los casos que se concuerden con determinadas especificaciones"¹⁶⁰. En este sentido, la presente investigación la población fue de 54 Directores, Gerentes, Jefes de personal y/o de Recursos Humanos de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo según la Encuesta de Variación Mensual del Empleo (EMVE- diciembre 2017). Y de 54 trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad trabajando en estas empresas. Obteniendo la población accesible basada en los criterios de inclusión y de exclusión.

a) Criterio de Inclusión:

- Directores, Gerentes, Jefes de personal y/o de Recursos Humanos de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo según la Encuesta de Variación Mensual del Empleo (EMVE- diciembre 2017).
- Todo trabajador que tiene algún tipo de discapacidad laborando en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo.

b) Criterio de Exclusión:

- Directores, Gerentes, Jefes de personal y/o de Recursos Humanos de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo que no estén en la Encuesta de Variación Mensual del Empleo (EMVE- diciembre 2017).

¹⁶⁰ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*, 6ta edición, México, editorial MCGRAW-HILL, 2014, p. 174.

- Trabajador que tiene algún tipo de discapacidad no laborando en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo.

1.5.2. Muestra

La muestra fue de tipo **censal** (toda la población accesible).

a) **Criterios para la selección de la Muestra:**

Se escogieron sólo a las grandes empresas (con 101 a más personas ocupadas)¹⁶¹ privadas del distrito de Chiclayo con o sin empleados que tienen algún tipo de discapacidad. Así como de personas con discapacidad que estuvieran realizando algún tipo de labor en las entidades objeto de estudio. Por último, a Directores, Gerentes, Jefes de personal u otro similar que estén estrechamente relacionados con la contratación de personal con discapacidad que hayan aceptado llenar las encuestas.

b) **Tamaño:**

La muestra estuvo constituida por:

- 1.- 19 empresas grandes del sector privado (debidamente representados).
- 2.- 9 trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad.

1.5.3. Muestreo:

No probabilístico¹⁶², a demanda (personas con discapacidad que laboran en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo, y Directores, Gerentes, Jefes de RR.HH. o similares).

¹⁶¹ INEGI. *Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2009 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, México, INEGI, 2009, p. 68.

¹⁶² Cfr. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología...*, 6ta edición, *Op. cit.*, p. 190.

1.5.4. Ética:

El presente trabajo tuvo en cuenta la ética profesional. Se solicitó la previa autorización de los encuestados para salvaguardar la transparencia de los datos obtenidos. Para la recolección de datos se usó dos fichas de autorización. Además, los resultados sólo se utilizaron con fines académicos y exclusivamente para el investigador. (Véanse los modelos de fichas en el **Anexo 3**).

1.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos constituyen los procedimientos o acciones que el investigador realiza para obtener la información que requiere¹⁶³. Los métodos utilizados en el trabajo de investigación fueron la observación directa y la encuesta, ya que se realizó un trabajo de campo.

Los instrumentos empleados para la recopilación de información en el desarrollo de esta investigación fueron dos cuestionarios de encuesta. Cuestionario [A] dirigido a los representantes y cuestionario [B] dirigido a los trabajadores con discapacidad. Poseen preguntas estructuradas porque son las más apropiadas en cuanto a recoger la información necesaria, y entendiendo que según HERNÁNDEZ, “el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”¹⁶⁴.

El cuestionario [A] se compone de 11 preguntas de opción múltiple y algunas preguntas dicotómicas cerradas y mixtas, dirigido a cada uno de los Directores, Gerentes, Jefes de personal o similares de las grandes empresas privadas que conforman la muestra. El cuestionario [B] con 10 preguntas de elección múltiple y algunas preguntas dicotómicas cerradas y mixtas, dirigido a cada una de las personas con discapacidad que trabajan en las empresas anteriormente mencionadas.

¹⁶³ Cfr. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología...*, 6ta edición, *Op. cit.*, p. 217.

¹⁶⁴ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología...*, 5ta edición, *Op. cit.*, p. 217.

Para la elaboración de los cuestionarios¹⁶⁵ se tuvieron en cuenta los siguientes criterios y pasos de aplicación en general:

- a) **Conceptualización.** - Se enmarcó y tematizó adecuadamente el campo que se va a estudiar, con la finalidad de cubrir con los ítems las principales variables del constructo que se quiere medir.
- b) **Redacción de ítems.** - De forma general, se tuvo en cuenta tres condiciones mínimas:
 1. Los ítems deben cubrir una amplia muestra del universo de contenido al que se refiere (análisis de las variables).
 2. La expresión de los ítems debe ser simple. El contenido debe ser relevante para lo que se pretende evaluar; accesible y claro para todos.
 3. Los ítems han de analizarse y estar diseñados de modo que no inviten a respuestas sesgadas; es decir, en las que se conteste de acuerdo con la opinión de la mayoría y no con criterios propios.
- c) **Criterios.** - Con ellos se garantizó la unidimensionalidad en la medida, lo que permitió obtener valores constantes de los fenómenos estudiados (representatividad de la muestra), y realizar análisis e interpretaciones cuantitativas de los resultados.
- d) **Validación del contenido.**- Por último, se sometió el total de los ítems redactados, al juicio de 14 expertos¹⁶⁶, con amplia experiencia en la temática del trabajo, con la finalidad de seleccionar los más adecuados. (Véase la lista completa de expertos y dos ejemplos de validación de contenido en el **Anexo 4**)
- e) **Elaboración definitiva de los cuestionarios.** - Con los ítems ya seleccionados, hemos ido elaborando los dos cuestionarios definitivos. A partir de los resultados obtenidos en el proceso de validación, se puede decir que como instrumento ofrece un nivel alto de fiabilidad y una consistencia interna adecuada. Resultó fácil de administrar y corregir; además, ofrece un análisis adecuado del objeto de estudio. Desde el

¹⁶⁵ Cfr. BOBADILLA MERLO, California. "Construcción de un cuestionario- escala sobre el clima organizacional en institutos superiores tecnológicos de Huancayo" en *Instrumentos de Investigación Científica. Diseño y construcción*, 1° ed., Huancayo, Grapex Perú S.R.L., 2011, pp. 220-221.

¹⁶⁶ Son los conocedores de la situación, finalidad y contexto en el que se va a aplicar el cuestionario, tienen conocimiento de las variables y características. Ejemplo: docentes, jefes de servicios, jefes de departamentos, etc.

punto de vista metodológico es un instrumento bien construido y con una buena cimentación práctica teórica. (Véanse las técnicas de validación ítem - test en el **Anexo 5**).

1.6.1. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para la codificación y el procesamiento de los datos, a partir de los cuales fue posible realizar las conclusiones de este estudio, se emplearon dos soportes estadísticos de software. EL R-Studio v.1.1.456 y el IBM SPSS Statistics v.24 para Windows. Por último, la hoja de cálculo Microsoft Office Excel 2013.

2. Presentación de Resultados

Se presentan los resultados a partir de los datos recopilados (28 encuestas realizadas) los cuales se han procesado de acuerdo a los objetivos, teniendo en cuenta el diseño de investigación con el fin de contrastar estadísticamente la hipótesis.

Así mismo, en la investigación se han analizado los datos recabados a partir de la aplicación de dos cuestionarios de encuesta tales como: el **cuestionario A** dirigido a Directores, Gerentes, Jefes de personal u otros similares de 19 grandes empresas del sector privado; y el **Cuestionario B** dirigido a 9 personas con discapacidad laborando. Esto nos ha permitido estimar que, de incrementarse el número de encuestas, los resultados no sufrirían una variación muy significativa.

Somos conscientes de que para los resultados que estamos presentando obtengan una mayor validez y certeza sería necesario realizar un estudio de opinión más completo y de mayor envergadura que incluya un análisis probabilístico, muestras seleccionadas, que indiquen márgenes de error, entre muchas otras variables que exceden las posibilidades de este estudio.

La metodología del análisis es simple, después de presentar las diferentes preguntas formuladas en las distintas encuestas, vamos a interpretar los resultados, en su mayoría expresados en términos porcentuales, y hacer el análisis respectivo. La información recogida se presenta en tablas de

frecuencia porcentual simple las cuales reflejan los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de estudio.

En el **Anexo 6**, se proporcionará la relación de las 19 grandes empresas privadas y de los 9 trabajadores con discapacidad que han expresado su interés en participar en la investigación.

2.1. Interpretación y análisis del cuestionario A

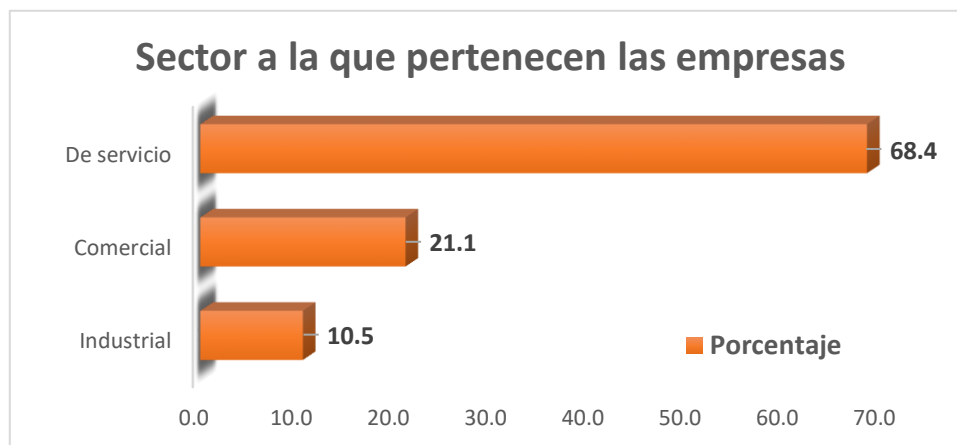
Variable: Cuota de empleo

(Ver modelo del cuestionario A en el **Anexo 7**)

Sector y Tamaño.

Tabla y Gráfico N° 1

Tipo de empresas	Nro de Empresas	Porcentaje
Industrial	2	10.5
Comercial	4	21.1
De servicio	13	68.4
Total	19	100.0



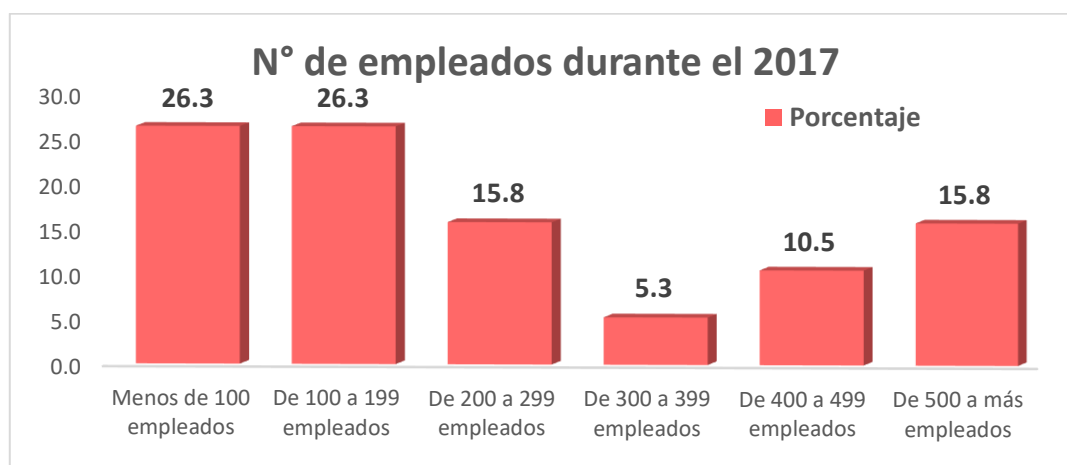
Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla y gráfico N° 1, en relación a la pregunta formulada, se observa que el 68, 4 % (13) son empresas de servicio, el 21, 1 % (4) son del sector comercial y el 10, 5 % (2) industrial.

ANÁLISIS: Como se muestra en la tabla y en el gráfico, dentro de nuestro entorno existen gran cantidad de empresas privadas del sector servicio que realizan la provisión de alguna actividad intangible, con o sin ánimo de lucro. Por empresas del sector comercial entendemos aquellas que son intermediarias entre el productor y consumidor donde su función principal es la compra y venta de productos acabados aptos para la comercialización. Por último, contamos con las empresas del sector industrial cuya actividad es la producción de mercancías mediante la transformación o extracción de las materias primas.

Tabla y Gráfico N° 2

N° de empleados durante el 2017		
Nro de Empleados	Nro de Empresas	Porcentaje
Menos de 100 empleados	5	26.3
De 100 a 199 empleados	5	26.3
De 200 a 299 empleados	3	15.8
De 300 a 399 empleados	1	5.3
De 400 a 499 empleados	2	10.5
De 500 a más empleados	3	15.8
Total	19	100.0



Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

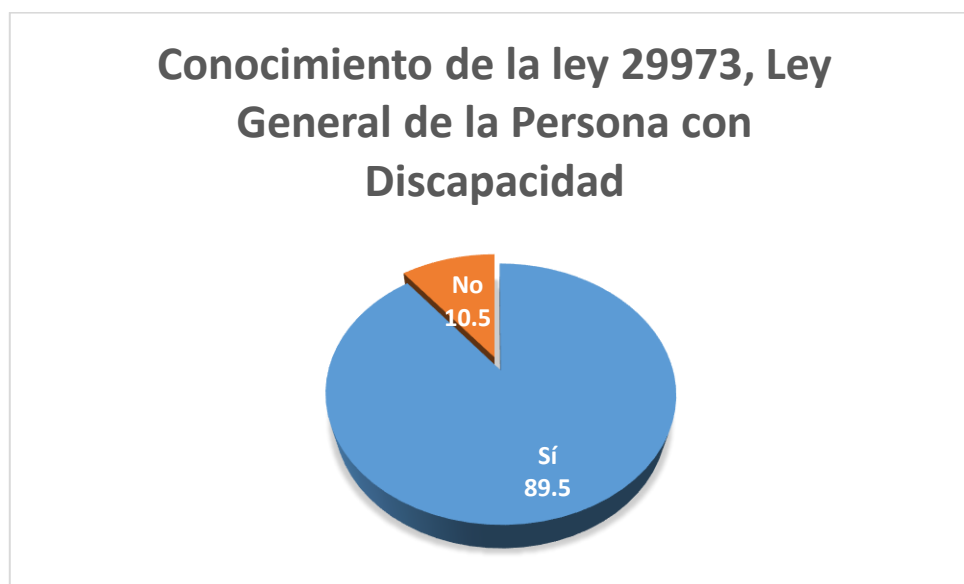
INTERPRETACIÓN: Con respecto al número de trabajadores 2017. De las diecinueve (19) empresas encuestadas. El 52, 6 % (10) contaba con menos de 100 a 199 empleados. El 15, 8 % (3) tenía entre 200 a 299 trabajadores, mientras que el 5, 3 % (1) de 300 a 399 laborando. De las empresas que tenían entre 400 a 499 empleados representan el 10, 5 % (2) y, por último, sólo el 15, 8 % (3) contrato de 500 a más empleados.

ANÁLISIS: Los resultados se verificaron con el número total de empleados registrados en la EMVE-diciembre 2017. De diecinueve (19) empresas que respondieron abiertamente según sus criterios, se identificó que 9 empresas difieren con el número total de empleados registrados por el Centro de Empleo de Lambayeque.

Conocimiento de la Ley General de la Persona con Discapacidad

Tabla y Gráfico N° 3

Conocimiento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad		
Conocimiento sobre la Ley 29973	Nro de Empresas	%
Si	17	89.5
No	2	10.5
Total	19	100.0



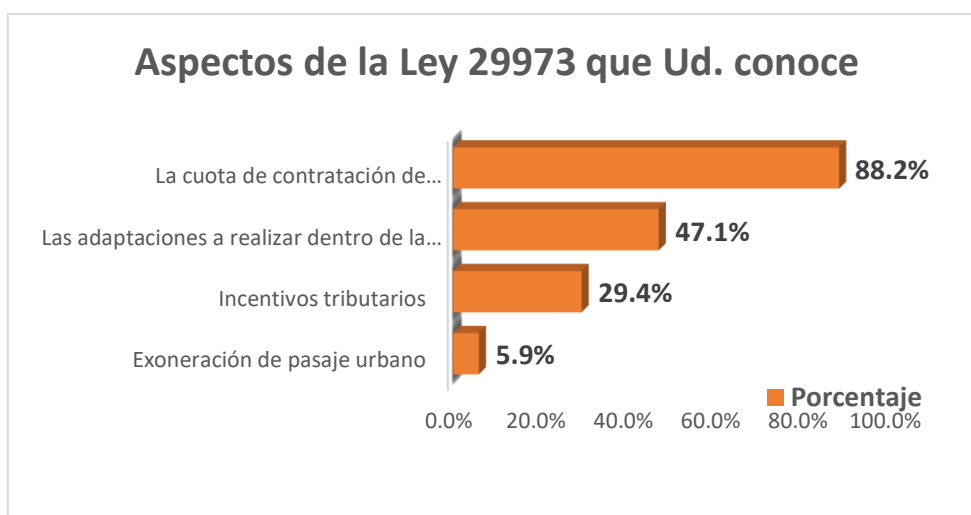
Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: En relación a la pregunta planteada, se observa que de las diecinueve (19) empresas encuestadas, el 89,5 % (17) sí tienen conocimiento sobre la Ley General de la Persona con Discapacidad y que un 10,5 % (2) no la tiene.

ANÁLISIS: Integrar al sistema laboral a las personas con discapacidad requiere el conocimiento de su ley y reglamento. Es indispensable la labor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y, de entidades similares, orientar y capacitar a los empresarios sobre los aspectos de la ley. Así se logrará que las personas con discapacidad puedan participar en la vida laboral de la comunidad.

Tabla y Gráfico N° 4

Aspectos de la Ley 29973 que Ud. Conoce			
Aspecto	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
La cuota de contratación de personas con discapacidad	15	51.7%	88.2%
Las adaptaciones a realizar dentro de la empresa, cuando se requiera mejorar las condiciones laborales según su discapacidad	8	27.6%	47.1%
Incentivos tributarios	5	17.2%	29.4%
Exoneración de pasaje urbano	1	3.4%	5.9%
Total de Respuestas	29	100.0%	
Total de casos	17		100.0%



Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

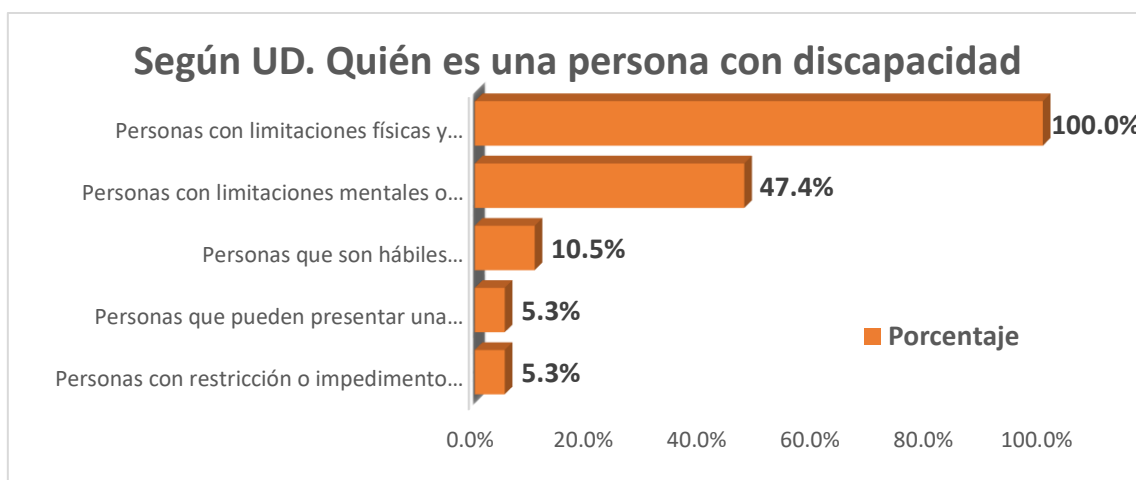
INTERPRETACIÓN: En cuanto a la tabla y gráfico N° 4. De las 17 empresas encuestadas que marcaron afirmativamente la interrogante 3, 15 respuestas (88, 2 %) se basa en la tasa de contratación de personas con discapacidad, 8 respuestas (47, 1 %) en las adaptaciones a realizar en las empresas, 5 respuestas (29, 4%) a los incentivos tributarios y 1 respuesta (5, 9%) específica sobre la exoneración del pasaje urbano.

ANÁLISIS: Es importante que todas las empresas conozcan el marco jurídico relativo a la contratación de personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, cumpliendo con la ley vigente, beneficiándose de los incentivos tributarios, entre otras razones, para incorporar a las personas con discapacidad dentro de su personal.

Psicología empresarial

Tabla y Gráfico N° 5

Según UD. Quién es una persona con discapacidad			
Quién es una persona con discapacidad	Respuestas		Porcentaje de casos
	N°	Porcentaje	
Personas con limitaciones físicas y motoras	19	59.4%	100.0%
Personas con limitaciones mentales o psicológicas	9	28.1%	47.4%
Personas que son hábiles para funciones operativas	2	6.3%	10.5%
Personas con restricción o impedimento en la capacidad de realizar una actividad	1	3.1%	5.3%
Personas que pueden presentar una limitación pero no impide ejercer un trabajo	1	3.1%	5.3%
Total de Respuestas	32	100.0%	
Total de Casos	19		100.0%



Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que de las diecinueve (19) empresas de la muestra. En su totalidad (100 %) definen a la persona con discapacidad como aquella con limitaciones físicas y motoras. Nueve respuestas (47, 4%) las describen con limitaciones mentales o psicológicas, 2 respuestas (10, 5 %) precisan que son hábiles para funciones operativas y una respuesta (5, 3 %) especifica que son personas con restricción o impedimento en la capacidad de realizar una determinada actividad.

ANÁLISIS: Se observa en términos generales, que nadie respondió que las personas con discapacidad son difíciles de insertar social y laboralmente, lo que es un signo bastante alentador que indica que hay un campo muy importante de empresas que tienen la intención de brindar oportunidades de empleo para este importante sector de nuestra población.

Inserción laboral PCD

Tabla y Gráfico N° 6

Trabajó o trabaja con personas con discapacidad

Trabaja con personas con discapacidad	Nro de Empresas	Porcentaje
Si	12	63.2
No	7	36.8
Total	19	100.0



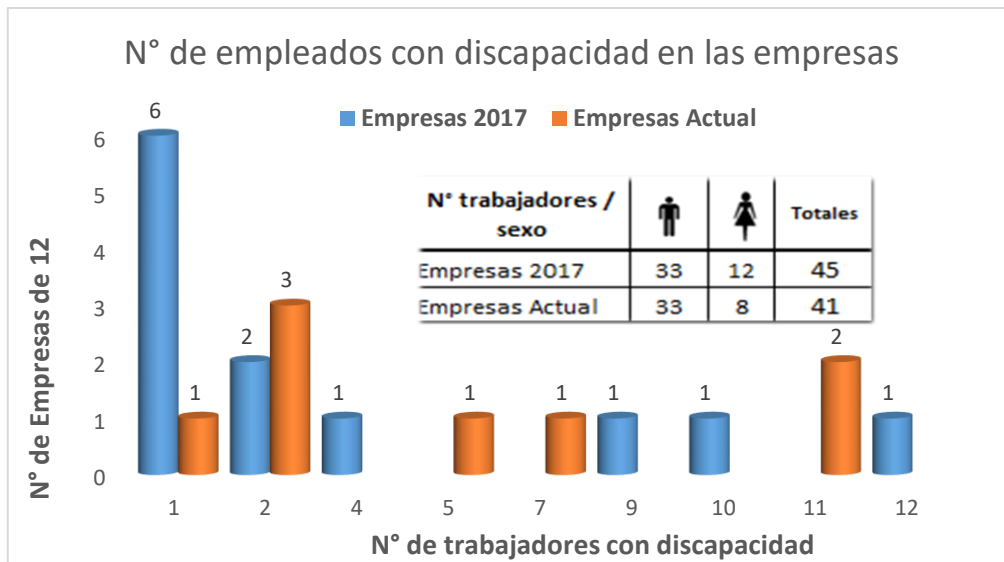
Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: Del total de las diecinueve (19) empresas de la muestra, el 63, 2 % (12) han admitido trabajar o haber trabajado alguna vez con personas con discapacidad. Pero el 36, 8 % (7) reconoció no haber trabajado nunca con personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Los datos muestran que hay una principal motivación de contratar a personas con discapacidad, lo que implica que conocen el potencial laboral o productivo de este sector. No habría entonces ningún nivel de ignorancia sobre el cumplimiento de la ley de fomento del empleo que parecía deducirse de la respuesta a la pregunta 3.

Tablas y Gráficos N° 7

Nro de Empleados con discapacidad en la empresa		
Nro de Empleados con discapacidad	Empresas 2017	Empresas Actual
1	6	1
2	2	3
4	1	
5		1
7		1
9	1	
10	1	
11		2
12	1	
Total	12	8
Total de contratados	45	41



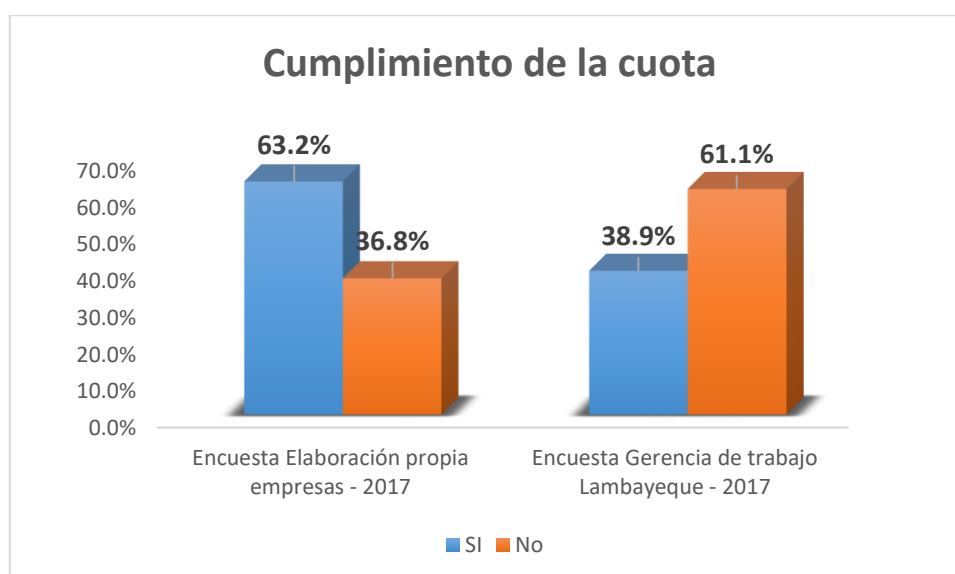
Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: De las doce (12) empresas que marcaron afirmativamente la pregunta 6, se deduce que en el 2017 se contrató a 45 personas con discapacidad, de las cuales 6 empresas afirman haber contratado a un (1) trabajador con discapacidad, 2 empresas a dos (2) empleados con discapacidad, 1 compañía a cuatro (4) y, tres a nueve (9) (10) y (12) empleados con discapacidad, siendo 33 los varones y 12 mujeres. Actualmente hay 41 personas con discapacidad contratadas, de las cuales 1 empresa mantiene un (1) trabajador con discapacidad, 3 empresas con dos (2) empleados con discapacidad, 1 compañía con cinco (5) y, así a proporción, siendo 33 los varones, pero 8 las mujeres aun laborando.

ANÁLISIS: La pregunta 6 y 7 nos aporta valiosas y reveladoras cifras de los empleadores respecto a la contratación de personas con discapacidad, que reflejan su compromiso institucional de abrir puertas y crear espacios para la integración de trabajadores con discapacidad. Sin embargo, se han cotejado los resultados obtenidos y, de 12 empresas de nuestra muestra que cumplen la cuota de empleo, en contraste con el total de empresas (54) registradas por la Dirección del Centro de Empleo Lambayeque, se deduce lo siguiente:

¿Se cumple la Cuota de Empleo PCD?

	SI	No	Total
Encuesta Elaboración propia empresas - 2017	12	7	19
Encuesta Gerencia de trabajo Lambayeque - 2017	21	33	54
Total	33	40	73
	Cumplen la cuota		
	SI	No	Total
Encuesta Elaboración propia empresas - 2017	63.2%	36.8%	100.0%
Encuesta Gerencia de trabajo Lambayeque - 2017	38.9%	61.1%	100.0%



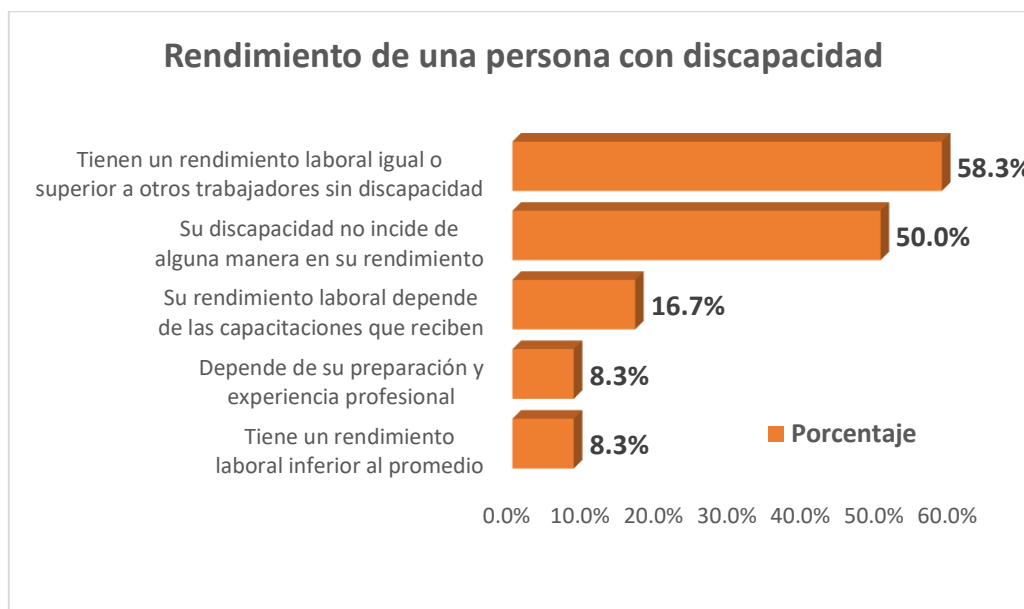
Fuente: Encuesta A y EMVE diciembre 2017
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: Según la Encuesta Mensual de Variación del Empleo (EMVE diciembre 2017). De un total de (54) grandes empresas privadas, 21 (38, 9 %) sí cumplen la cuota de empleo, pero 33 (61,1 %) no han contratado personas con discapacidad. Y de la muestra objeto de estudio (19), 12 (63, 2 %) grandes empresas sí cumplen con el mandato y 7 (36, 8 %) no lo hacen.

ANÁLISIS: La respuesta a esta pregunta reafirma nuestra hipótesis de que las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo **NO** cumplen con la cuota de empleo 2017. El cumplimiento de la obligación (**cuota PCD 2018**) será fiscalizada por la Superintendencia Nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) en enero del 2019.

Tabla y Gráfico N° 8

Rendimiento de una persona con discapacidad			
Rendimiento de una persona con discapacidad	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Tienen un rendimiento laboral igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad	7	41.2%	58.3%
Su discapacidad no incide de alguna manera en su rendimiento	6	35.3%	50.0%
Su rendimiento laboral depende de las capacitaciones que reciben	2	11.8%	16.7%
Tiene un rendimiento laboral inferior al promedio	1	5.9%	8.3%
Depende de su preparación y experiencia profesional	1	5.9%	8.3%
Total de respuestas	17	100.0%	
Total de casos	12		100.0%



Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

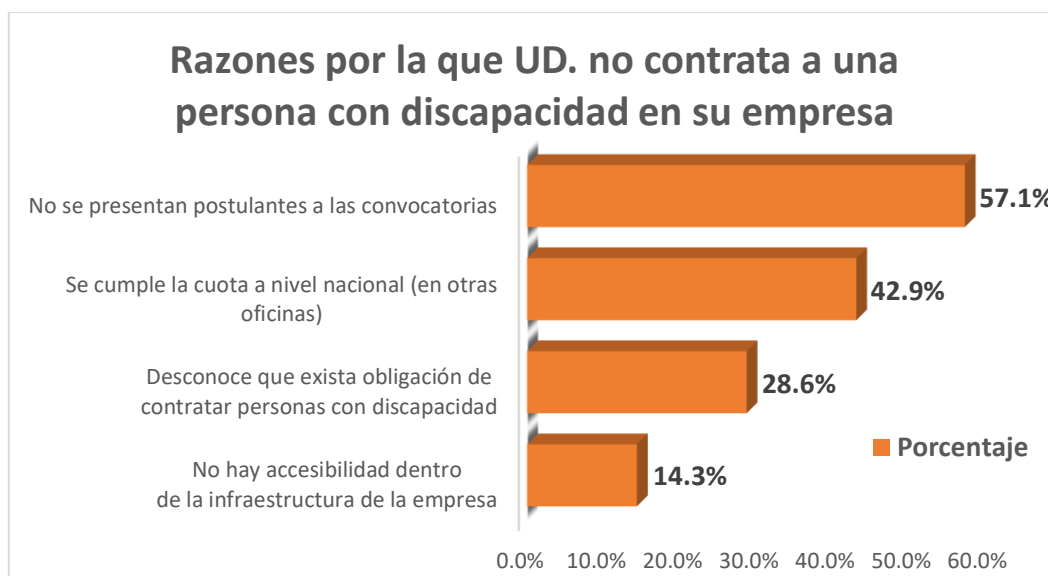
INTERPRETACIÓN: De las doce (12) empresas que marcaron afirmativamente la interrogante 6. Siete respuestas (58, 3 %) afirman que el desempeño de las personas con discapacidad es igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad, 6 respuestas (50 %) indican que la discapacidad de la persona no afecta de ninguna manera en su rendimiento, mientras que 2 respuestas (16, 7 %) se direccionan a las capacitaciones que reciban.

ANÁLISIS: El objetivo de esta pregunta, sobre la valoración del rendimiento laboral de la PCD al empresario, alerta al futuro trabajador con discapacidad a desarrollar sus habilidades blandas para afrontar con éxito un trabajo futuro. Para ello, es necesario planificar un conjunto de acciones formativas específicas que respondan a las necesidades de una preparación y formación funcionales y apropiadas.

Tabla y Gráfico N° 9

Razones por la que UD. no contrata a una persona con discapacidad en su empresa

Razones	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
No se presentan postulantes a las convocatorias	4	40.0%	57.1%
Se cumple la cuota a nivel nacional (en otras oficinas)	3	30.0%	42.9%
Desconoce que exista obligación de contratar personas con discapacidad	2	20.0%	28.6%
No hay accesibilidad dentro de la infraestructura de la empresa	1	10.0%	14.3%
Total de respuestas	10	100.0%	
Total de casos	7		100.0%



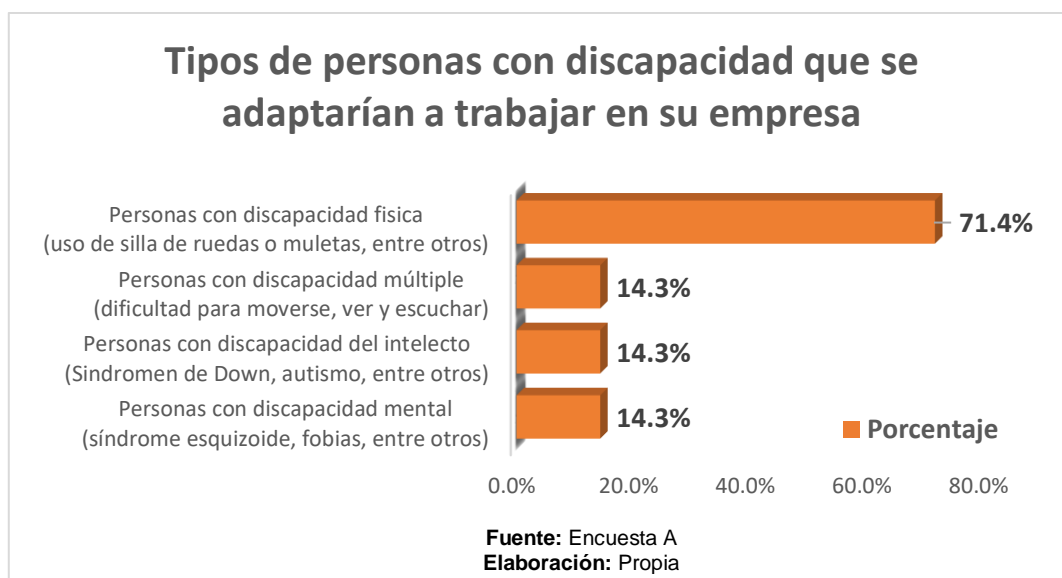
Fuente: Encuesta A
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla y gráfico N° 9, en relación a las siete (7) empresas que respondieron de forma negativa la pregunta 6. Podemos ver que 4 respuestas (57, 1 %) justifican la no contratación de personas con discapacidad debido a la ausencia de postulantes a la convocatoria, otras 3 respuestas (42, 9 %) dicen que la cuota ya se ha cumplido en otras oficinas a nivel nacional, 2 respuestas (28, 6 %) aseveran no ser conscientes de la existencia de una obligación de contratar a personas con discapacidad. Por último, una respuesta (14, 3 %) indica la falta de accesibilidad dentro de su empresa.

ANÁLISIS: Los porcentajes más altos de estas respuestas apuntan cuales son los puntos que se tendrían que trabajar con los empleadores y las personas con discapacidad para minimizar la resistencia a su reclutamiento.

Tabla y Gráfico N° 10

Tipos de personas con discapacidad que se adaptaría a trabajar en su empresa			
Tipo de personas con discapacidad	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Personas con discapacidad física (uso de silla de ruedas o muletas, entre otros)	5	62.5%	71.4%
Personas con discapacidad mental (síndrome esquizoide, fobias, entre otros)	1	12.5%	14.3%
Personas con discapacidad del intelecto (Síndromen de Down, autismo, entre otros)	1	12.5%	14.3%
Personas con discapacidad múltiple (dificultad para moverse, ver y escuchar)	1	12.5%	14.3%
Total de respuestas	8	100.0%	
Total de casos	7		100.0%



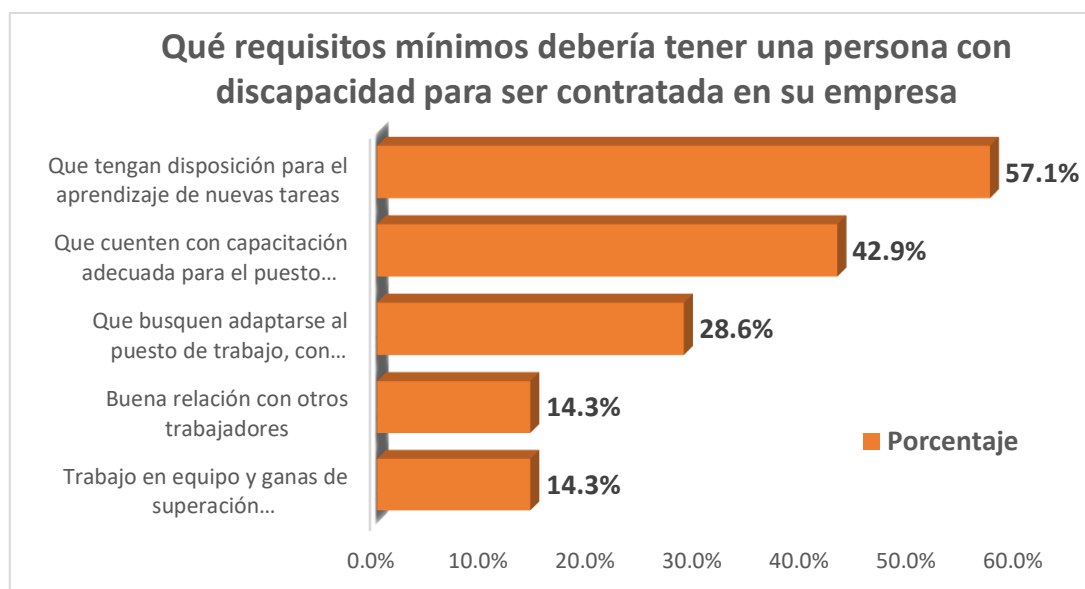
INTERPRETACIÓN: De las siete (7) empresas que no contratan a personas con discapacidad. La mayoría de respuestas (71, 4%) muestran una especial preferencia por contratar a personas con discapacidad física. Le sigue un 14, 3 % (3 respuestas con el mismo porcentaje) que están inclinadas por las personas con discapacidad mental, del intelecto y múltiple.

ANÁLISIS: De lo obtenido, se puede estimar que incluso aquellos que no han contratado personas con discapacidad, están en condiciones de darles oportunidades. La preferencia de contratación son las personas con discapacidad física porque opinan que son las que mejor se adaptarían al ambiente laboral de las empresas.

Tabla y Gráfico N° 11

Qué requisitos mínimos debería tener una persona con discapacidad para ser contratada en su empresa

Requisitos mínimos para contratar a una persona con discapacidad	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Que tengan disposición para el aprendizaje de nuevas tareas	4	36.4%	57.1%
Que cuenten con capacitación adecuada para el puesto ofrecido	3	27.3%	42.9%
Que busquen adaptarse al puesto de trabajo, con autonomía	2	18.2%	28.6%
Trabajo en equipo y ganas de superación e identificación con la empresa	1	9.1%	14.3%
Buena relación con otros trabajadores	1	9.1%	14.3%
Total de respuestas	11	100.0%	
Total de casos	7		100.0%



INTERPRETACIÓN: Lo que los empleadores esperan más de las personas con discapacidad (que decidan contratar) es mostrar una gran disposición a aprender nuevas tareas (57, 1 %). En segundo lugar, esperan que tengan una formación adecuada para el puesto ofrecido (42, 9 %). En tercer lugar, que los empleados con discapacidad se adapten a su puesto de trabajo, con autonomía (28, 6 %). Sólo el 28, 6 % de las respuestas, busca que los trabajadores con discapacidad mantengan una estrecha relación con otros empleados y tengan el deseo de sobresalir e identificarse con la empresa.

ANÁLISIS: La respuesta a esta pregunta, una vez más, comprueba la predisposición positiva de los empleadores a contratar personas con discapacidad. Una persona que tiene algún tipo de discapacidad y quiere trabajar en cualquiera de estas empresas debe tener en cuenta los requisitos mínimos mencionados.

2.2. Interpretación y análisis del cuestionario B

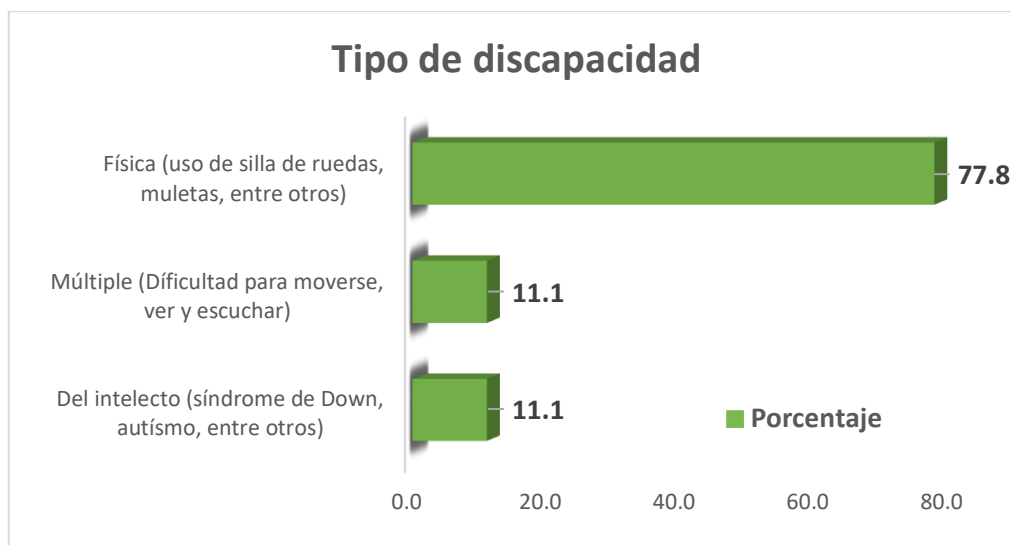
Variable: Ajustes razonables

(Ver modelo del cuestionario B en el **Anexo 8**)

Información personal de las PCD

Tabla y Gráfico N° 1

Tipo de discapacidad		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Del intelecto (síndrome de Down, autismo, entre otros)	1	11.1
Múltiple (Dificultad para moverse, ver y escuchar)	1	11.1
Física (uso de silla de ruedas, muletas, entre otros)	7	77.8
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: De la tabla y gráfico N° 1. Se observa que 7 trabajadores (77, 8 %) de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo tienen discapacidad física (utilizan silla de ruedas, muletas, entre otros). Mientras que el 22, 2 % (2 personas) poseen discapacidad múltiple y del intelecto; respectivamente.

ANÁLISIS: Es un hecho irrefutable que las personas que tienen algún tipo de discapacidad física que cuentan con un perfil laboral son mayoritarias en la población con discapacidad de la localidad de Chiclayo.

Tablas y Gráficos N° 2

Ud. cuenta con el Certificado de Discapacidad		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Sí	8	88.9
No	1	11.1
Total	9	100.0

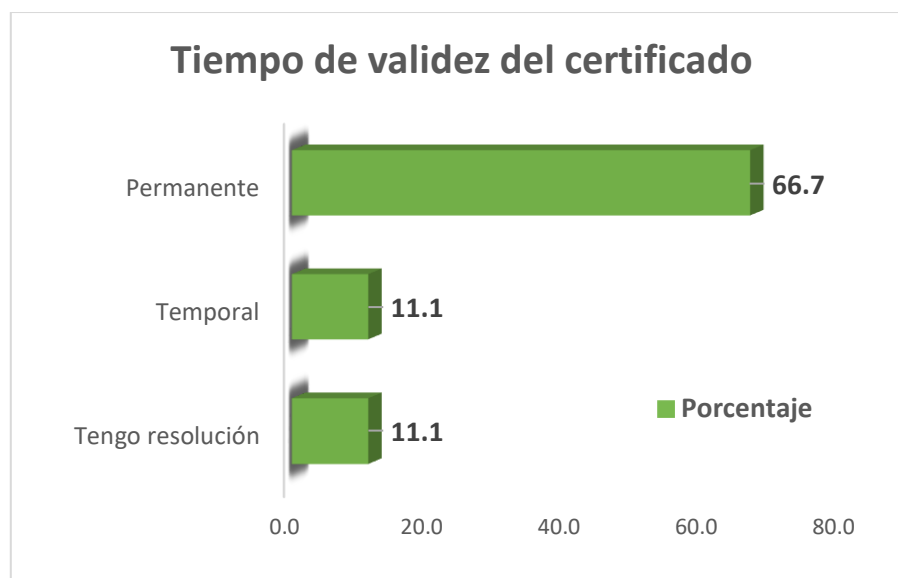


Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

Datos Relevantes:

Tiempo de validez		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Tengo resolución	1	11.1
Temporal	1	11.1
Permanente	6	66.7
Total	8	88.9
*Sistema	1	11.1
	9	100.0

*Razones del porqué No posee certificado.			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
No pudo asistir a la cita programada por Essalud	1	11.1	100.0
Sistema	8	88.9	
	9	100.0	



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

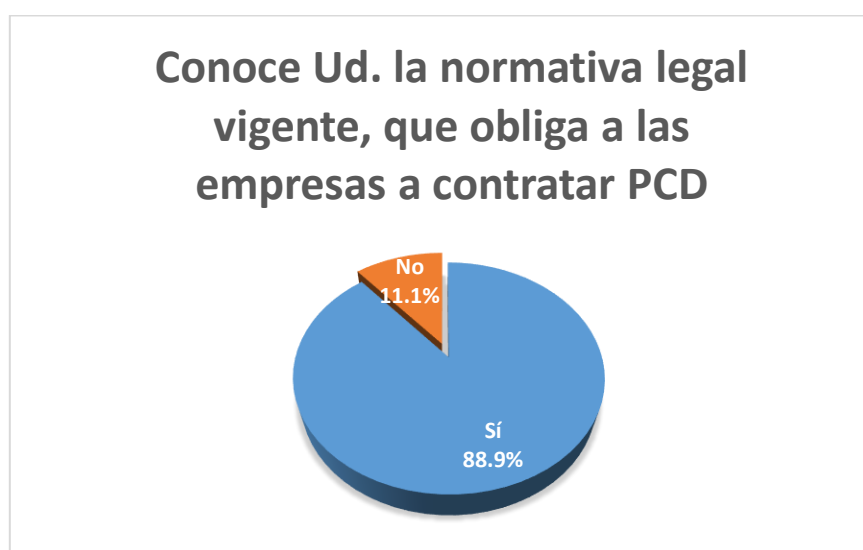
INTERPRETACIÓN: Respecto al total de trabajadores encuestados. Ocho (88, 9 %) empleados afirman contar con el Certificado de Discapacidad y/o Resolución de CONADIS, permanentes o temporales. Mientras que una persona (11, 1 %) declara no contar con certificado alguno por no poder asistir a las citas programadas por EsSalud.

ANÁLISIS: Ha sido muy revelador comprobar que un buen porcentaje de los trabajadores con discapacidad de la comunidad Chiclayana sí posee Certificado y/o Resolución alguna.

La Ley General de la Persona con Discapacidad otorga diversos beneficios a este sector de la población. No obstante, su artículo 76 indica que para ser favorecido se requiere disponer del Certificado de Discapacidad. Luego registrarse y obtener la resolución y el carnet CONADIS, para adquirir derechos como el duplicado de DNI de forma gratuita en RENIEC, a una atención preferente en todos los lugares de atención al público, al pase libre en el transporte urbano e interurbano, entre otros.

Tablas y Gráfico N° 3

Conoce Ud. la normativa legal vigente		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Sí	8	88.9
No	1	11.1
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

Datos Relevantes:

Derechos laborales de la Ley que conoce			
Derechos laborales que conoce	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Pase libre a servicios de transporte público con CARNET CONADIS	3	23.1%	37.5%
La cuota de empleabilidad	3	23.1%	37.5%
Bonificaciones de puntaje en convocatorias de trabajo	2	15.4%	25.0%
Reserva de vacantes en instituciones de educación superior	1	7.7%	12.5%
Descuentos en entradas a eventos públicos y privados	1	7.7%	12.5%
Reducción del impuesto a la renta	1	7.7%	12.5%
Accesibilidad y ajustes razonables	1	7.7%	12.5%
Documentación (certificados, carnet)	1	7.7%	12.5%
Total de respuestas	13	100.0%	
Total de casos	8		100.0%

Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: Ocho empleados (88, 9 %) del total de la muestra, conocen asuntos de la LGPcD como al pase libre en servicios de transporte público y sobre la cuota de empleabilidad, entre otros temas. Sólo un trabajador con discapacidad no tenía conocimiento de la norma en vigor.

ANÁLISIS: Resulta interesante comprender por qué es importante difundir los derechos de las personas con discapacidad en el Perú. Y es que, según el estudio realizado por el INEI – ENEDIS 2012, solo una de cada 10 personas con discapacidad conocía las normas existentes a su favor.

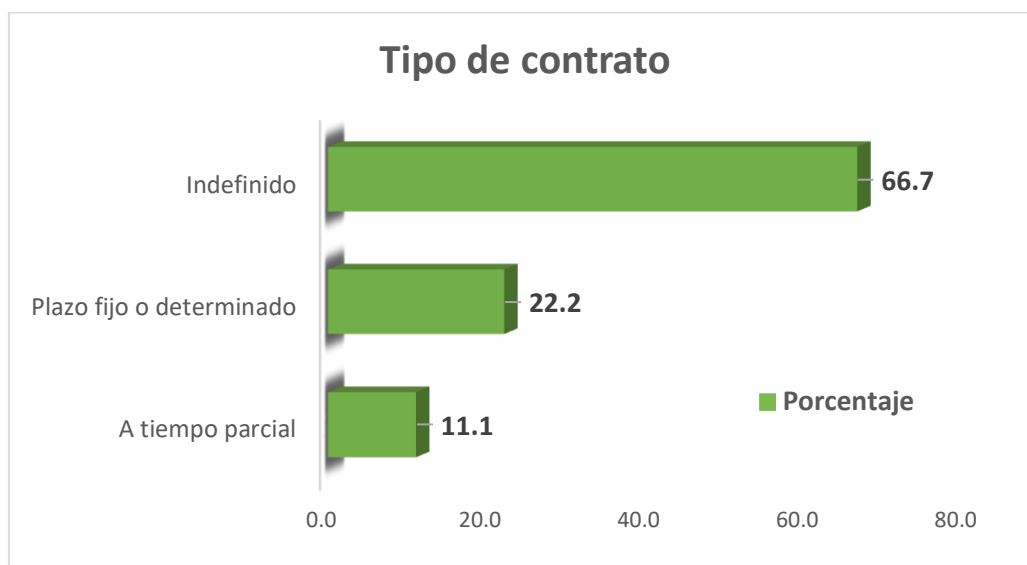
Información laboral de las PCD

Tablas y Gráfico N° 4

¿Desde cuándo labora en la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
09-MAR-09	1	11.1	11.1
19-MAR-12	1	11.1	11.1
09-AUG-14	1	11.1	11.1
06-DEC-14	1	11.1	11.1
17-MAR-15	1	11.1	11.1
05-APR-16	1	11.1	11.1
01-JUL-16	1	11.1	11.1
15-FEB-17	1	11.1	11.1
07-AUG-18	1	11.1	11.1
Total	9	100.0	100.0

Datos Relevantes:

Tipo de contrato		
	Nro de Empleados	Porcentaje
A tiempo parcial	1	11.1
Plazo fijo o determinado	2	22.2
Indefinido	6	66.7
Total	9	100.0



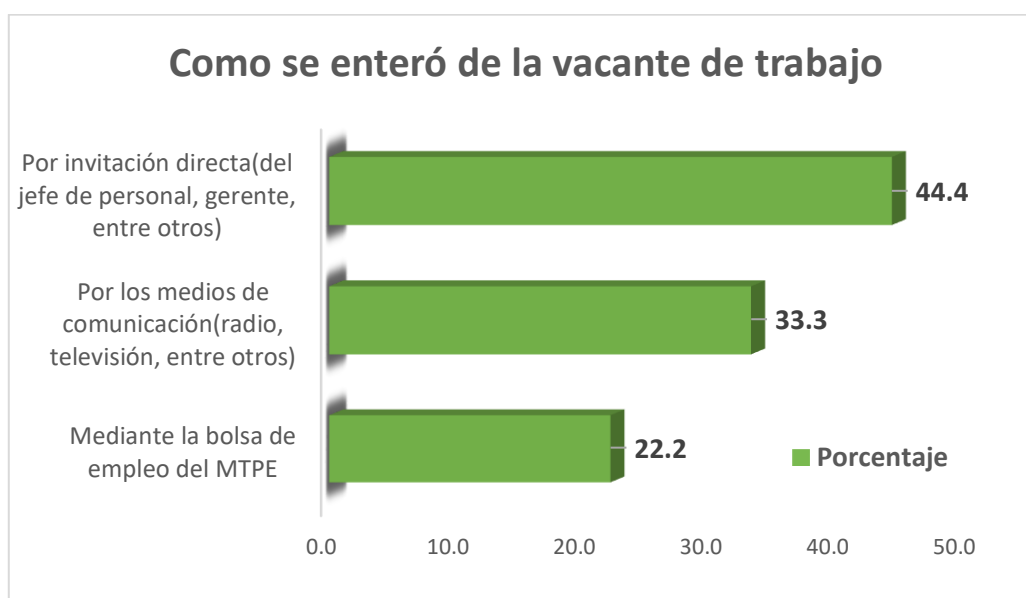
Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: A partir de las tablas y gráfico N° 4, se interpreta que de los (9) trabajadores de la muestra. Algunos han iniciado sus labores en marzo del 2009 y otros recién en agosto del 2018.

ANÁLISIS: Justamente a esto nos referimos cuando hablamos de condiciones favorables para las personas con discapacidad. Y es que se puede corroborar que la mayor cantidad de empleados con discapacidad labora con contrato a plazo indefinido. Es decir, en condiciones de completa estabilidad laboral. Se espera una ardua labor por parte de las empresas inclusivas, brindar oportunidades a este sector poblacional.

Tabla y Gráfico N° 5

Cómo se enteró de la vacante de trabajo		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Mediante la bolsa de empleo del MTPE	2	22.2
Por los medios de comunicación (radio, televisión, entre otros)	3	33.3
Por invitación directa (del jefe de personal, gerente, entre otros)	4	44.4
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: La mayoría de trabajadores encuestados (44, 4 %) fueron contratados por invitación directa (del jefe de personal, gerente, entre otros). Mientras que otros tres (33, 3%) por avisos publicados en los medios de comunicación. Sólo 2 empleados (22, 2 %) fueron reclutados mediante la bolsa de empleo del MTPE.

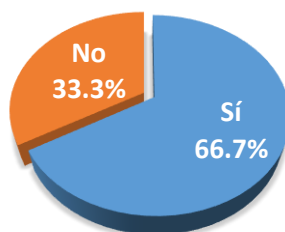
ANÁLISIS: Al parecer, muchos empresarios incurren a la invitación directa para contratar a personas con discapacidad. Es importante informarles que pueden acercarse al Centro de Empleo de Lambayeque a ofertar sus puestos de empleo. Si el caso lo amerita, la Bolsa de Trabajo enviará los perfiles laborales apropiados que así requiera el establecimiento solicitante.

Accesibilidad en la empresa

Tabla y Gráfico N° 6

¿Cree Ud. que la infraestructura de la empresa permite la accesibilidad del trabajador con discapacidad?		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Sí	6	66.7
No	3	33.3
Total	9	100.0

Cree que la infraestructura de la empresa permite su accesibilidad



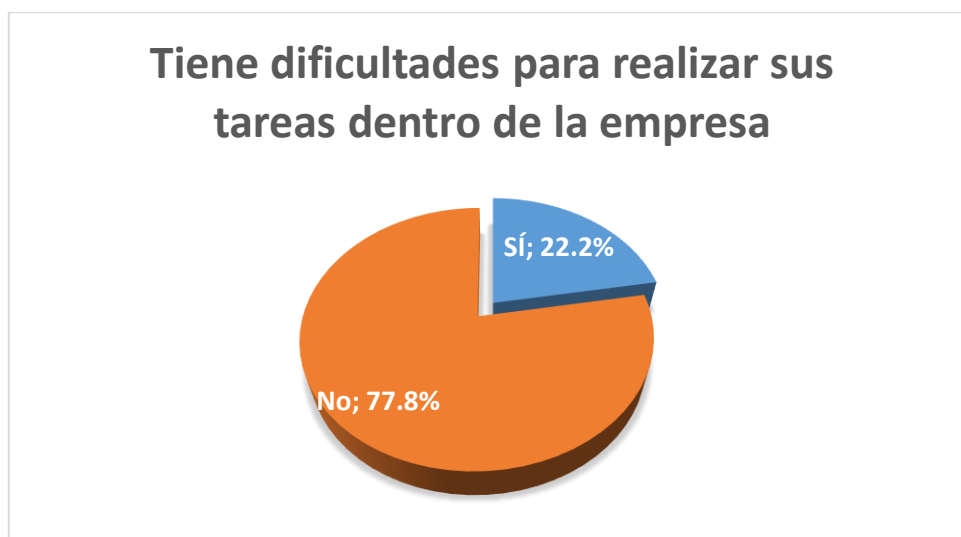
Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: Del total de encuestados (9). Seis (66, 7 %) asalariados opinan que las instalaciones de las empresas son accesibles. Pero otros tres (33, 3 %) no comparten la misma apreciación.

ANÁLISIS: El propósito de la accesibilidad dentro de las empresas es que las personas con discapacidad estén incluidas en ellas y desarrollen su actividad en un entorno de crecimiento profesional y de acuerdo con su condición. El proceso de inserción laboral de un sujeto con discapacidad requiere medidas que garanticen su acceso y permanencia en su lugar de trabajo.

Tablas y Gráfico N° 7

¿Tiene Ud. dificultades para realizar sus tareas dentro de la empresa?		
	Nro de Empleados	Porcentaje
Si	2	22.2
No	7	77.8
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

Datos Relevantes:

Dificultad que ha tenido			
Dificultad	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Subir a dictar clases.	1	25.0%	50.0%
Ausencia de baños para personas con discapacidad	1	25.0%	50.0%
Subir a las zonas de refrigerio	1	25.0%	50.0%
Los horarios de trabajo	1	25.0%	50.0%
Total de respuestas	4	100.0%	
Total de casos	2		100.0%

INTERPRETACIÓN: Un enorme y sorprendente 77, 8 % (7 empleados) respondió que no tienen dificultades para realizar sus tareas dentro de la empresa. Sin embargo, el 22, 2 % (2 subordinados) sí tienen dificultades para realizar su trabajo, por ejemplo, para impartir clases en el segundo o tercer piso de una universidad o instituto, cuando estos no tienen ascensor o rampas de acceso, entre otros.

ANÁLISIS: De un análisis a la respuesta obtenida. Muchos empleados con discapacidad afirmaron no tener problemas para realizar sus tareas dentro de la empresa. Mientras que otros se opusieron a ello con mucho brío. Además, se notó cierto recelo por parte de la mayoría de encuestados al responder esta pregunta. Esto resalta la importancia de dar confianza a los trabajadores y capacitarlos en sus derechos.

Tablas N° 8

¿Conoce Ud. si la empresa ha adoptado medidas para superarlas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	2	22.2	100.0	100.0
*Sistema	7	77.8		
	9	100.0		

* Son los trabajadores que contestaron No al ítem 7

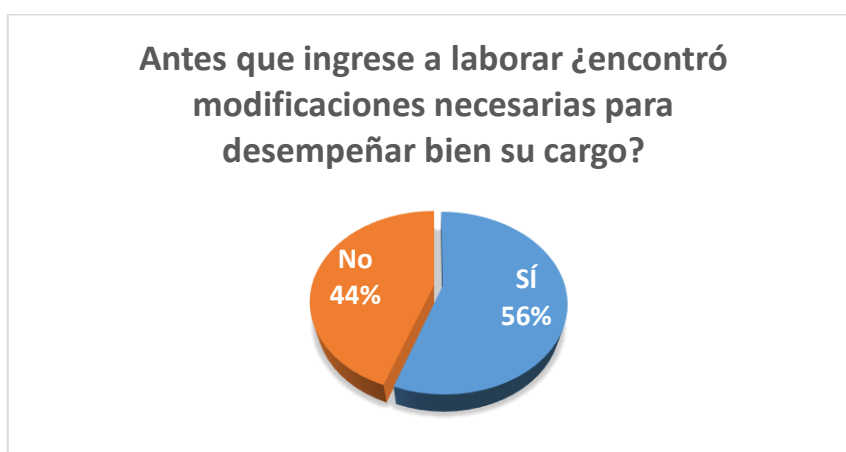
Medidas No adaptadas por la empresa			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Asignar clases en primer y segundo piso	1	11.1	50.0
Aún no han colocado baños para PCD	1	11.1	50.0
Total	2	22.2	100.0
Sistema	7	77.8	
	9	100.0	

INTERPRETACIÓN: De los dos (2) trabajadores con discapacidad que presentan dificultades en las empresas. Uno responde que su entidad aún no ha adoptado medidas para superarlas, por ejemplo, se le sigue asignando dictar clases en un segundo o tercer nivel cuando no hay acceso (ascensores o rampas) a pesar de tener discapacidad física. Otro empleado responde que en su compañía aún no han habilitado baños para personas con discapacidad.

ANÁLISIS: Se puede identificar que, a pesar de que hay un mínimo de trabajadores con discapacidad que presentan dificultades para realizar sus tareas dentro la empresa. Es importante decir que, contrariamente a lo que se cree, no se trata únicamente de adaptar, sino de concebir y producir todo los productos, servicios, edificaciones y espacios públicos y privados, de forma tal que sea accesible para todos. Si todo ambiente construido contara con estas facilidades, cualquier persona, incluso la que no tiene ninguna discapacidad, podría realizar sus actividades en condiciones de autonomía, comodidad y seguridad.

Tablas y Gráfico N° 9

Antes de que Ud. ingrese a laborar ¿encontró modificaciones y adaptaciones necesarias para desempeñar bien su cargo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	56.0
No	4	44.0
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

Datos Relevantes:

Especifique modificaciones			
Modificaciones	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Baños para PCD	1	10.0%	20.0%
Ascensores con sistema braille	2	20.0%	40.0%
Agarraderas fáciles de usar	2	20.0%	40.0%
Rampas de acceso	1	10.0%	20.0%
libros en macrotipos	1	10.0%	20.0%
Flexibilidad en los horarios	2	20.0%	40.0%
Carteles de acceso	1	10.0%	20.0%
Total de respuestas	10	100.0%	
Total de casos	5		100%

INTERPRETACIÓN: De los 9 empleados encuestados. Solo cinco (56 %) han contestado que antes de que ingresen a laborar, sí encontraron modificaciones y adaptaciones necesarias para desempeñar bien su cargo. Las respuestas van desde baños para personas con discapacidad (20 %) hasta carteles de acceso pensados en mejorar su comodidad (20 %). Por último, 4 trabajadores (44 %) no encontró vías de acceso alguno.

ANÁLISIS: Una arquitectura concebida en estos términos, en todas las empresas, y no solo en las de Chiclayo, brindan a todas las personas, con o sin discapacidad, a moverse, tener acceso, permanecer y utilizar la infraestructura sin obstáculos. Es más, para las personas con grandes limitaciones en su movilidad y/o comunicación, necesitan que todos los detalles estén realmente bien ejecutados, y que el nivel de la accesibilidad sea elevado; pues por dos centímetros pueden tener dificultades para superarlos, o por una falta de señalización táctil o visual pueden desorientarse, entre otros.

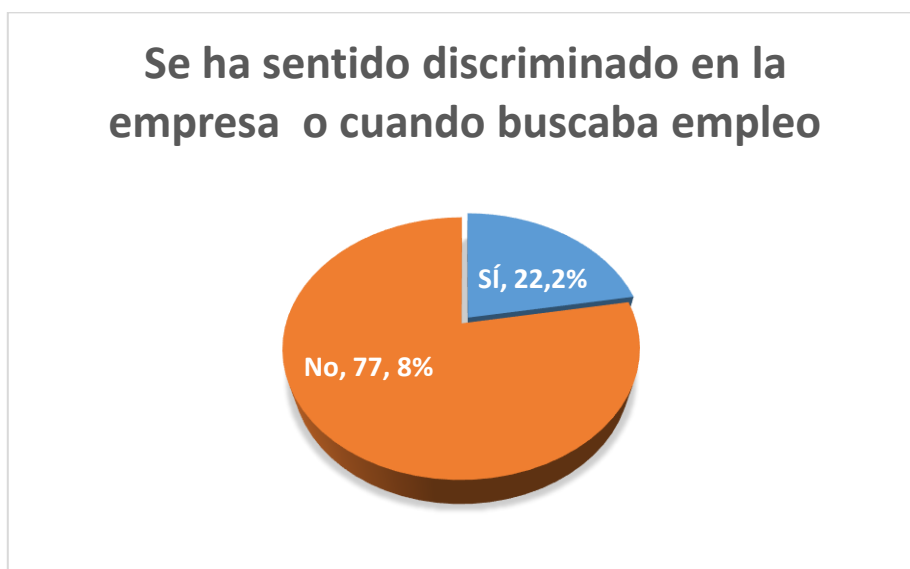
Después de interpretar y analizar los resultados de las preguntas 6, 7, 8 y 9 del cuestionario B. Se responde a la siguiente pregunta:

¿Se cumplen los Ajustes Razonables?

Como no hay resultados **OFICIALES** proporcionados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL-LAMBAYEQUE), en una inspección sobre el tema. Se responde que las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo **SI** cumplirían con las medidas y medios de adaptación en el lugar de trabajo, en beneficio de las personas con discapacidad, facilitando su desempeño laboral y la convivencia adecuada con los demás. (Ver fotografías (*Instrumentos de Observación Directa*) para reafirmar lo que se dice en el **Anexo 9**).

Tablas y Gráfico N° 10

¿En algún momento ha sentido discriminación dentro de la empresa o cuando ha buscado empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	22.2
No	7	77.8
Total	9	100.0



Fuente: Encuesta B
Elaboración: Propia

Datos Relevantes:

Momentos en que ha sentido discriminación		
	Frecuencia	Porcentaje
Cuándo buscaba trabajo	1	11.1
Durante mi postulación	1	11.1
Total	2	22.2
Sistema	7	77.8
	9	100.0

INTERPRETACIÓN: En cuanto al resultado de la encuesta, se muestra que, de los nueve empleados encuestados, dos (22, 2 %) manifiestan haber sufrido discriminación cuando buscaban empleo o durante su postulación. Mientras que otros siete (77, 8 %) indican no haber sufrido ninguna marginación.

4. Propuesta de mejora legislativa

Teniendo en cuenta que la Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo primero, tiene como finalidad 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.

Por otro lado, a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que obliga al Estado peruano a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, debiendo adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la referida Convención.

Y, con base en los resultados obtenidos en la presente investigación. Se propone la modificatoria al Art. 49 inc. 1, de la Ley General de la Persona con Discapacidad, de acuerdo al siguiente texto:

Texto Modificado:

“Artículo 49. Cuota de empleo:

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal, y los empleadores privados, responsables de sedes matriz y descentralizadas, con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3 % en función del territorio en el que operan.
(...)”

La razón: El propósito de la enmienda a este artículo se basa en el hecho de que muchos empleadores (ver la respuesta 9 del **cuestionario A**) no suelen contratar a personas con discapacidad en las diferentes ciudades del país, en nuestro caso Chiclayo, porque la cuota ya ha sido completada en sedes matriz (muchas de ellas ubicadas en la ciudad de Lima). Con esta modificación, los trabajadores con discapacidad podrán acceder a puestos de trabajo ubicados en su propio territorio, proporcionándoles todas las facilidades de acceso posibles para su incorporación laboral.

CONCLUSIONES

1. La discapacidad, tanto en el ordenamiento jurídico internacional como nacional, ha recibido diferentes denominaciones que hacen alusión a las deficiencias de carácter permanente que presenta una persona, limitándolas al entorno que las rodea. Sin embargo, el modelo social, sin duda alguna, es el nuevo paradigma que debe ser incluido en la sociedad, para eliminar todo tipo de barreras, entre las que destacan, las actitudinales y las sociales. Muchas de las barreras pueden ser erradicadas con el paso del tiempo, sin embargo, es la sociedad la que debe dejar de crear “discapacidades” en las personas.

2. La situación de desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad merece la imposición de una cuota mínima obligatoria para que puedan acceder a un trabajo de calidad. Al mismo tiempo, es necesario aceptar que, para que la persona con discapacidad se desarrolle personal y profesionalmente, las instituciones públicas o privadas, deben adaptar su infraestructura y hacer los ajustes razonables necesarios para que esta última pueda hacer frente de la mejor manera posible, y así poder trabajar en igualdad de condiciones que los demás. Por lo tanto, la cuota de empleo y los ajustes razonables, acompañado de incentivos tributarios, serán instrumentos estimulantes para mejorar la situación actual de las personas con discapacidad en el Perú y en Lambayeque.

3. La Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento, promueve su acceso al empleo a través de dos medidas de diferenciación justa, la cuota de empleo y los ajustes razonables. Sin embargo, estas medidas se enfrentan a varios factores que impiden e influyen en su cumplimiento. En mayor medida tenemos la ausencia de postulantes a las convocatorias y la falta de interés por parte del empleador de no contratar a más personas con discapacidad por el motivo de que la cuota ya se ha completado en otros lugares. Además, un desconocimiento por parte del empleador sobre la norma que obliga contratar a personas con discapacidad y la falta de accesibilidad dentro de la infraestructura de las empresas. Las grandes instituciones privadas de nuestro entorno reconocen que para contratar a personas con discapacidad deben estar predispuestas a aprender nuevas tareas, contar con una capacitación adecuada para el puesto ofrecido, adaptarse al puesto de trabajo con autonomía, y de contar con ganas de superación e identificación con la empresa.

4. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y la información recolectada por la Oficina Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lambayeque, revela que el 61, 1 % (33) del total (54) de las grandes empresas privadas en Chiclayo NO cumplen con la cuota de empleo, mientras que el 38, 9 % (21) empresas sí contratarían a personas con discapacidad. No obstante, el 77, 8 % (7) del total de empleados de nuestra muestra (9), aseguran de que Sí se cumplen las adaptaciones razonables; ambas en 2017.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

1. AGUADO DÍAZ, A. *Historia de las Deficiencias*, Madrid, Fundación ONCE: Escuela Libre Editorial, 1995.
2. ALARCÓN SALAS, Magaly y otros. *Manual de Reclamos y Procedimientos Laborales*, Lima, Gaceta jurídica S.A, 2015.
3. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y otros. *Manual para el estudiante de la clínica jurídica en discapacidad y derechos humanos de la PUCP*, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Instituto de Democracia y Derechos Humanos, 2014.
4. DE ASÍS, Rafael. *Sobre discapacidad y derechos*, Madrid, Dykinson, 2013.
5. GÓMEZ, María Fernanda. *Grupos turísticos y discapacidad. Pautas, atención y diseño*, 1° ed., Buenos Aires, Ediciones turísticas, 2004.
6. GOÑI SEIN, José Luis y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, Beatriz. *Adaptación y reubicación laboral de trabajadores con limitaciones psicofísicas*, Pamplona, Aranzadi-Thomson Reuters, 2015.
7. GUASTINI, Riccardo. *Interpretación, Estado y Constitución*, Lima, Ara Editores, 2010.
8. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*, 5ta edición, México, editorial MCGRAW-HILL, 2010.
9. HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. *Metodología de la Investigación*, 6ta edición, México, editorial MCGRAW-HILL, 2014.
10. HUERTA, Jaime e ÍSOLA, José Antonio. *Accesibilidad y discapacidad. La dimensión desconocida*, Lima, Fondo Editorial del Congreso del Perú, 2006.
11. JIMÉNEZ LARA, Antonio. *Salud pública y discapacidad. Planteamientos y propuestas del sector social de la discapacidad articulado en torno al CERMI ante la futura ley estatal de la salud pública*, 1° edición, Madrid, Ediciones Cinca S.A., 2010.
12. JIMÉNEZ, Eduardo Pablo. *Igualdad, no discriminación y discapacidad. Una visión integradora de la realidad Española y Argentina*, Buenos Aires, EDIAR, 2006.
13. MARÍN CALERO, Carlos. *El derecho a la propia discapacidad. El régimen de la discapacidad de obrar*, Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2013.

14. PALACIOS, Agustina y BARIFFI, Francisco. *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Madrid, Ediciones Cinca, 2007.
15. RODRÍGUEZ ZEPEDA, Jesús. *¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?*, México, CONAPRED, 2004.
16. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. *Guía laboral 2015*, 7ª edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2015.
17. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis y otros. *Régimen laboral explicado 2016*, Lima, Gaceta Jurídica S.A., 2015.

OBRAS PUBLICADAS POR UNA INSTITUCIÓN:

18. INEGI. *Micro, pequeña, mediana y gran empresa: estratificación de los establecimientos: Censos Económicos 2009 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, México, INEGI, 2009.
19. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ Y MINISTERIO DE EDUCACIÓN, POLÍTICA SOCIAL Y DEPORTE DE ESPAÑA. *Inclusión laboral para personas con discapacidad*, Lima, Proyecto & Servicios editoriales, 2008.

TESIS:

20. CORTEZ SEGURA, Guillermo. *Análisis de las principales medidas implementadas por el Estado peruano para promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad*, Tesis para optar el grado de Magister en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Lima, PUCP, 2015.
21. HUAMANI CARRILLO, Edilberto Demetrio. *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012*, Tesis para optar el título de abogado, Huancavelica, UNH, 2014.
22. IDROGO MONTALVO, María Johana. *Responsabilidad social de la empresa respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad en aplicación del principio de igualdad y no discriminación*, Tesis para optar el título de Abogado, Chiclayo, USAT, 2013.
23. PÉREZ PÉREZ, Jorge. *Discapacidad y Acción Positiva: Incentivación de la Contratación laboral y Cuotas de Reserva de Empleo*, Tesis Doctoral, Barcelona, UAB, 2014.
24. SAAVEDRA NUÑEZ, María Elena de los Milagros y otros. *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III concurso nacional experiencias exitosas en Educación inclusiva – 2010*, Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia Social, Lima, PUCP, 2014.

ARTÍCULOS PUBLICADOS EN OBRAS COLECTIVAS O ENCICLOPEDIAS:

25. ALEGRET BURGÚÉS, María Eugenia. "Presentación e Introducción" en *La Discriminación Positiva*, Madrid, Dykinson, 2006, 8-32.

26. BACH, Michael. "El derecho a la discapacidad jurídica bajo la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. Conceptos fundamentales y guía para la reforma de leyes" en *Capacidad Jurídica, Discapacidad y Derechos Humanos*, Buenos Aires, Editorial EDIAR, 2011.
27. BARRIFFI, Francisco. "Barreras en el ejercicio de los derechos de familia de las personas con discapacidad" en *Discapacidad, justicia y estado: barreras y propuestas*, Vol. IV, 1a ed., Buenos Aires, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2014, 27-49.
28. BOBADILLA MERLO, California. "Construcción de un cuestionario- escala sobre el clima organizacional en institutos superiores tecnológicos de Huancayo" en *Instrumentos de Investigación Científica. Diseño y construcción*, 1° ed., Huancayo, Grapex Perú S.R.L., 2011, 219-233.
29. BRAVO SANTAMARÍA, Susana y CANO GALÁN, Yolanda. "La relación laboral especial de personas con discapacidad en centros especiales de empleo (análisis del RD 1368/1985, 17 de julio)" en *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Madrid, Aranzadi, 2011, 349-381.
30. CAMPOS, Sara. "Tratamiento laboral de los trabajadores con discapacidad" en *Soluciones Laborales*, número 15, Lima, Gaceta jurídica, 2009, 31-43.
31. CONSTANTINO CAYCHO, Renato y GALICIA VIDAL, Saulo. "La configuración de los ajustes razonables en el ámbito laboral peruano: definiciones, omisiones y propuestas" en *Anuario de investigación del CICAJ 2013-2014. Las Instituciones jurídica en debate*, Lima, Heral Mol S.R.L, 2015, 261-296.
32. EROLES, Carlos. "Naturaleza de la discriminación contra las personas con discapacidad" en *Los derechos de las personas con discapacidad. Análisis de las Convenciones Internacionales y de la Legislación Vigente que los Garantizan*, Buenos Aires, EUDEBA, 2008, 7-33.
33. FERNÁNDEZ LIESA, Carlos. "Codificación internacional y desarrollo progresivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad" en *La protección internacional de las personas dependientes*, Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, 2007, 59-81.
34. LÓPEZ-ROLDÁN, Pedro y FACHELLI, Sandra. "Clasificación de las técnicas de análisis de datos" en *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*, 1ª edición, Barcelona, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015, 6-23.
35. MOSQUERA MONELOS, Susana. "El Derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de religión" en *El Derecho Fundamental de Igualdad. II Jornadas sobre Derechos Humanos*. Lima: Palestra Editores, 2006, 11-57.
36. NEVES MUJÍCA, Javier. "Igualdad y Discriminación: Conceptos y Caos" en *Defensoría del pueblo. Sobre Género, Derecho y Discriminación*, 1° ed., 1° reimpresión, Lima, PUCP, 1999, 121-130.
37. PÉREZ DEL RÍO, Teresa. "Igualdad y género en el empleo" en *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, Sevilla, A.L.P. Impresores S.L, 2006, 5-151.
38. PICO LORENZO, Celsa. "La discriminación positiva en la función pública" en *La Discriminación Positiva*, Madrid, Dykinson, 2006, 33-150.

39. VALDERRAMA VALDERRAMA, Luis Ricardo y TARAZONA PINEDO, Manolo Narciso. "Norma Técnica Sobre el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado. A propósito de la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR" en *Soluciones Laborales*, número 103, Lima, Gaceta jurídica S.A., 2016, 13-19.
40. VIDAL SALAZAR, Michael. "Estabilidad laboral y discapacidad: Acerca de la regulación de la situación en el empleo de la persona con Discapacidad" en *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estabilidad en el empleo, Fiscalización laboral, Jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva*, Lima, SPDTSS, 2015, 241-255.
41. VILLANUEVA FLORES, Rocío. "Análisis del Derecho y Perspectiva de Género" en *Defensoría del pueblo. Sobre Género, Derecho y Discriminación*, 1° ed., 1° reimpresión, Lima, PUCP, 1999, 485-518.

ARTÍCULOS DE REVISTA:

42. CASTILLO GUZMÁN, Jorge y CADILLO PONCE, José. "Ley General de la Persona con Discapacidad", *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, 8-10.
43. MANYA ASPILCUETA, Ángel. "Discapacidad y Calidad de Vida". *Liberabit Revista de Psicología*, Vol. 9, 2003, 57-61.
44. MUSCHI LOAYZA, Franco. "Ley General de la Persona con Discapacidad: apuntes prácticos desde el punto de vista laboral", *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, 3-7.
45. PADILLA MUÑOZ, Andrea. "Discapacidad: contexto, concepto y modelos", *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, N° 16, enero-junio 2010, 381-414.
46. ROMERO RODRIGUEZ, Carla. "Comentarios a Ley General de la Persona con Discapacidad", *RAE Jurisprudencial: Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia*, N° 54, año V, diciembre 2012, 11-12.

RECURSOS ELECTRÓNICOS:

47. ACUÑA CARDENAS, Luis Eduardo y otros. *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S. A*, 2016 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/614066/cybertesis+Tesis+Final_20160208.pdf;jsessionid=04A42B21C3AFB2412A543AF768A2ED5A?sequence=1
48. ASTI HEREDIA, José y otros. *Discriminación positiva: un acercamiento sobre la inclusión de la mujer en la política peruana a propósito de las cuotas de género*, 2014 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/Investigaciones_Centros2014/DI_SCRIMINACION_POSITIVA.pdf
49. BARRÉRE UNZUETA, María de los Ángeles. *Igualdad y "Discriminación Positiva": Un esbozo de análisis teórico-conceptual*, [s.f.] [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en http://n340.org/txt_n340/downloads/29_barrere1.pdf

50. BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *El derecho laboral y las personas con Discapacidad en el Perú: Estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento*, 2015 [ubicado el 04.IV 2016]. Obtenido en http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos_investigadores/El_derecho_laboral_las_personas_discapacidad_Elard_Ricardo_Bolanos_Salazar.pdf
51. BOLAÑOS SALAZAR, Elard Ricardo. *La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad*, 2015 [ubicado el 29.VI 2016]. Obtenido en <http://www.uninorte.edu.co/documents/4368250/0/La+idea+de+los+ajustes+razonables+como+forma+complementaria+para+conseguir+la+igualdad+de+las+personas+con+discapacidad/4902d4f0-09bb-45b9-af7c-ac0e341021ff?version=1.0>
52. BREGAGLIO LAZARTE, Renata y CONSTANTINO CAYCHO, Renato. *La educación de las personas con discapacidad en la universidad: el caso de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 2012 [ubicado el 26.VI 2016]. Obtenido en https://www.upf.edu/dhes-alfa/oficinas/docs/Alfa_Discapacidad.pdf
53. CALDUCH CERVERA, Rafael. *Métodos y técnicas de Investigación en relaciones Internacionales*, [s.f.] [ubicado el 15.XII 2017]. Obtenido en <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>
54. CARDONA, Iveth; RODRÍGUEZ, Luz y RODRÍGUEZ, John. *La Discapacidad. Una mirada desde los derechos humanos y la educación inclusiva*, 2010 [ubicado el 06.IV 2016]. Obtenido en [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A3AB0B0552D2C9E805257C70005441A2/\\$FILE/VariEduca.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A3AB0B0552D2C9E805257C70005441A2/$FILE/VariEduca.pdf)
55. CARRILLO CALLE, Martín. *Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de no discriminación, en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*, 2003 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/lab_art37.PDF
56. COLLADO, Héctor. *Situación mundial de la discapacidad. Organización Panamericana de la salud*, 2013 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://www.bvs.hn/Honduras/Discapacidad/Docentes/Situacion%20Mundial%20de%20la%20Discapacidad.pdf>
57. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Algunos datos sobre las personas con discapacidad*, [s.f.] [ubicado el 01.V 2016]. Obtenido en <http://www.un.org/spanish/disabilities/convention/overview.html>
58. CUENCA GÓMEZ, Patricia. *El ajuste razonable como expresión de igualdad*, 2014 [ubicado el 09.V 2016]. Obtenido en <http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/09/El-ajuste-razonable-como-expresi%C3%B3n-de-igualdad-Patricia-Cuenca.pdf>
59. DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes*, 2007 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en <http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/La-discriminaci%C3%B3n-en-el-Per%C3%BA-problem%C3%A1tica-normatividad-y-tareas-pendientes.pdf>

60. GALICIA, Saulo. *Comentarios al reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad en materia laboral*, [2015] [ubicado el 06.V 2016]. Obtenido en <http://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2014/04/Comentarios-al-Reglamento-de-la-Ley-General-de-la-Persona-con-Discapacidad-en-materia-laboral.pdf>
61. GONZÁLEZ ÁLVAREZ, Marta y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José Luis. *Discapacidad, empresa y legitimidad*, [s.f.] [ubicado el 02.IV 2016]. Obtenido en <http://www.upo.es/ocs/index.php/eben/eben/paper/view/405/375>
62. HERNÁNDEZ LICONA, Juan Manuel. *Los Derechos humanos de las personas con discapacidad*, [s.f.] [ubicado el 22.V 2016]. Obtenido en <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/193638/464524/file/derechos%20discapacidad.pdf>
63. INEI. *Perú: Perfil Sociodemográfico*, 2018 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-155-2018-inei_1.pdf
64. INEI. *Perú: Características de la población con discapacidad*, 2015 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1209/Libro.pdf
65. INEI. *Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad 2016*, 2017 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-262-2017-inei.pdf>
66. INEI. *Perú: crecimiento y distribución de la población, 2017. Primeros resultados*, 2018 [ubicado el 22.IX 2018]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1530/libro.pdf
67. INEI. *Primera Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad 2012*, 2014 [ubicado el 24.IV 2016]. Obtenido en https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf
68. INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO USMP. *Las Medidas Afirmativas y los Ajustes Razonables en los Derechos de la persona con discapacidad*, 2014 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.usmp.edu.pe/IDHDES/pdf/Las_Medidas_Afirmativas.pdf
69. KOGAN, Liuba y otros. *No pero Sí: Discriminación en empresas de Lima Metropolitana*, 2013 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1096/KoganLiuba2013pdf.pdf?sequence=5>
70. MALDONADO ZAMBRANO, Stanislao. *Trabajo y discapacidad en el Perú. Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad*, 2004 [ubicado el 02.IV 2016]. Obtenido en <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/areas-estudio/Estudio-Trabajo-final.pdf>

71. MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano*, 2012 [ubicado el 04.V 2018]. Obtenido en https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/situacion_laboral_pcd.pdf
72. OBSERVATORIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD. *Inscripciones en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad 2000-2017*, 2018 [ubicado el 22.VI 2018]. Obtenido en <http://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/index.php/informacion-de-base/registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad/inscripciones-en-el-rnpcd/363-inscripciones-en-el-registro-nacional-de-la-persona-con-discapacidad-2000-2017-2.html>
73. OBSERVATORIO SOCIO ECONÓMICO LABORAL. *Diagnóstico Socio Económico Laboral de la Región Lambayeque*, 2016 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/peel/osel/2016/lambayeque/diag/diag_N01_osel_Lambayeque.pdf
74. OIT. *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*, 2015 [ubicado el 30.V 2017]. Obtenido en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
75. OMS. *Temas de salud – Discapacidad*, 2016 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>
76. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud: CIF*, 2001 [ubicado el 07.VI 2016]. Obtenido en http://aspacenet.aspace.org/images/doc/cif_2001-abreviada.pdf
77. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDD)*, [s.f.] [ubicado el 07.VI 2016]. Obtenido en <http://www.asociaciondeostomizados.com/pdf/documentos/diferencia-y-minusvalia.pdf>
78. PAREDES VERAU, María José. *Los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*, 2016 [ubicado el 29.V 2017]. Obtenido en <http://ius360.com/privado/laboral/los-ajustes-razonables-para-las-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-trabajo/>
79. PODER JUDICIAL-DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *Curso Básico sobre Discapacidad. “Derechos Humanos y Discapacidad”*, 2017 [ubicado el 04.IV 2018]. Obtenido en https://aulavirtual.pj.gob.pe/curso2/pluginfile.php/116308/mod_resource/content/1/lec-1.pdf
80. RED2RED CONSULTORES. *Discapacidad, estudios superiores y mercado de trabajo. Barreras de acceso y repercusión en la inserción laboral*, [s.f.] [ubicado el 16.V 2018]. Obtenido en https://www.fundaciononce.es/sites/default/files/Discapacidad_estudios_superiores.pdf
81. RUCABADO SALA, Anna. *La discapacidad a vuelapluma. Departamento de Psicología, Universidad de Jaén*, 2015 [ubicado el 02.VI 2016]. Obtenido en <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/2553/2082>

ANEXOS

ANEXO 1

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

CASO N° 1: NO APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO

La empresa Gulle S.A. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Roberto Rojas. La empresa tiene 30 trabajadores que han laborado 1 año, 30 trabajadores que han laborado 6 meses y 30 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encuentra obligado a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborado	N° Trabajadores año 2015	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	30	30×1	30
6 meses	30	$30 \times (6/12)$	15
20 días	30	$30 \times (20/360)$	1.67
Suma de resultado ponderado			46.67
CUOTA 3%			NO APLICA

Resultado: En el presente caso la empresa Gulle S.A. no se encuentra obligada a contratar personas con discapacidad.

CASO N° 2: SI APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO

La empresa Fernanda S.A.C. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Luis Robles. La empresa tiene 45 trabajadores que han laborado 1 año, 20 trabajadores que han laborado 6 meses y 15 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encuentra obligado a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborado	N° Trabajadores año 2015	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	45	45×1	45
6 meses	20	$20 \times (6/12)$	10
20 días	15	$15 \times (20/360)$	0.83
Suma de resultado ponderado			55.83
SI APLICA CUOTA 3%		Redondeo	55.8
Resultado		0.03×55.8	1.674
Redondeo			1.7

Resultado: En el presente caso la empresa Fernanda S.A.C. sí se encuentra obligada a contratar personas con discapacidad.

ANEXO 2

Chiclayo, 16 de agosto del 2018

Señor

Guillermo Enrique Segura Díaz
Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Atención: Francisco Arnulio Jiménez Távara: Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral.

Presente.-

REF: PEDIDO DE INFORMACIÓN AL AMPARO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

Yo, JIM KARL MIRENGHI REÁTEGUI, identificado con DNI 70561521 con domicilio actual en Residencial Magisterial Mz. H2-LT 30, Chiclayo, en calidad de Bachiller en Derecho de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, con el debido respeto me dirijo y expongo:

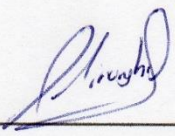
Es grato dirigirme a usted a fin de solicitarle se sirva disponer se me proporcione la información que adelante detallo y que requiero para fines de investigación profesional, para obtener el título de abogado, denominado "Cumplimiento de la cuota laboral y los ajustes razonables de la ley 29973 en las grandes empresas privadas de la ciudad de Chiclayo"

- Según la Encuesta Mensual de Variación del Empleo (EMVE) del distrito de Chiclayo del mes de junio del 2018 ¿Especificar la razón social cada una de las empresas y su total de trabajadores con discapacidad que están laborando?

En tal sentido, conforme a la ley cumplo con tramitar mi pedido de información con arreglo a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la información pública, artículo 10.

Por lo expuesto:

Ruego a usted a la presente.



 Jim Karl Mirenghi Reátegui
 DNI: 70561521



Id seguridad: 3198248

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REG. DE TRAB. Y PROM. DEL EMPLEO
DIRECCION DE PROMOCION DEL EMPLEO Y CAPACITACION LABORAL



Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

Chiclayo 22 agosto 2018

OFICIO 000254-2018-GR.LAMB/GRTPE-DPECL [2930955 - 1]

Sr.
JIM KARL MIRENGHI REÁTEGUI
PRESENTE.-

ASUNTO: Remito información solicitada a través de la solicitud con registro N° 2930955-0.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, y a la vez remitir la información solicitada mediante el documento de la referencia **en relación a la encuesta mensual de variación del empleo (EMVE) de la ciudad de Chiclayo del mes de junio del 2018, la razón social de cada una de las empresas y su total de trabajadores con discapacidad que están laborando.**

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Ps. Francisco Arnulfo Jiménez Távora
DIRECTOR DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Y CAPACITACIÓN LABORAL

N°	SECTOR	RUC	RAZÓN SOCIAL	DIRECCIÓN	N° TOTAL DE EMPLEADOS Y TRABAJADORES PCD 2017	
1	AGROPECUARIA	20132373958	CHIMÚ AGROPECUARIA S.A.	JR. FRANCISCO CUNEO #625 URB. PATAZCA	226	1
2		20479813877	PROMOTORA Y SERVICIOS LAMBAYEQUE S.A.C (VIVERO PROSERLA)	AV. JOSÉ LEONARDO ORTIZ #156 OF.304 URB LOS PARQUES	747	NO HAY DATOS
3	INDUSTRIAL	20480127791	CERAMICOS LAMBAYEQUE S.A.C.	AV. LUIS GONZÁLES N° 511	108	0
4	COMERCIAL	20109072177	CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A. (METRO)	AV. LUIS GONZÁLES N° 711	403	12
5		20270382551	GRIFO SAN ANTONIO EIRL (REPSOL)	AV. SALAVERRY N° 232 - 235 - URB. PATAZCA	111	0
6		20103365628	DISTRIBUCIONES OLANO S.A.C.	CAL.LEONCIO PRADO NRO. 549 URB. EL PORVENIR LAMBAYEQUE - CHICLAYO – CHICLAYO	111	0
7		20141189850	CONECTA RETAIL S.A. (EFE)	AV. LUIS GONZÁLES N° 1315	107	NO ESPECÍFICA
8		20418140551	ALBIS S.A (MIFARMA)	AV. LUIS GONZÁLES N° 999	155	4
9		20100128056	SAGA FALABELLA S.A.	MIGUEL DE CERVANTES 300	227	5
10		20331066703	ECKERD PERU S.A. (INKAFARMA)- INRETAIL PHARMA S.A.	AV. LUIS GONZÁLES N° 684	407	NO ESPECÍFICA
11		20399497257	NORTFARMA SAC (BOTICAS FELICIDAD)	AV. LUIS GONZÁLES N° 905	130	0
12		20271522950	DESPENSA PERUANA S.A.	AV. SALAVERRY 1195, URB. LIBERTADORES.	187	0
13		20100070970	SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. (PLAZA VEA)	MIGUEL DE CERVANTES MZ. A LT.06	174	2

14	20389230724	SODIMAC PERU S.A.	CALLE VÍCTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE 150 URB. SAN EDUARDO	320	4
15	20508565934	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.	AV. VÍCTOR RAUL HAYA DE LA TORRE Nro. 150-250 URB. SAN EDUARDO	433	10
16	20337564373	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.	CALLE SAN JOSÉ 787	197	0
17	20112273922	MAESTRO PERU S.A.	CALLE JUAN BUENDÍA S/N URB. PATAZCA	144	3
18	20127765279	COESTI S.A. (PRIMAX)	A.V. NICOLÁS ARRIOLA N° 740 URB. SANTA CATALINA	182	0
19	20492092313	MAKRO SUPERMAYORISTA S.A.	JORGE BASADRE 299 URB. CAMPODONICO	126	0
20	20493020618	TIENDAS PERUANAS S.A. (OECHSLE)	AV. ANDRÉS AVELINO CÁCERES 22	129	2
21	20483998270	INTERAMERICANA NORTE S.A.C.	AV. JOSE LEONARDO ORTIZ N° 450 - URB. LOS PARQUES	109	1
22	20505670443	NESSUS HOTELES PERU S.,A. (CASA ANDINA)	AV. FEDERICO VILLARREAL 115	103	NO ESPECÍFICA
23	20438933272	TRANSPORTES LÍNEA S.A.	AV. FRANCISCO BOLOGNESI N° 638	106	0
24	20103626448	EMP. DE TRANSP. CHICLAYO S.A.	AV. JOSÉ LEONARDO ORTIZ N° 010	331	0
25	20100017491	TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.	CALLE DEAN VALDIVIA N° 148- URB. SAN ISIDRO	119	0
26	20133605291	EMPRESA DE TRANSPORTE AVE FÉNIX S.A.C. (EMTRAFESA)	AV. BALTA N° 110 - URB. VILLA AGRARIA	107	0
27	20174513245	TRUCKS AND MOTORS DEL PERU S.A.C.	KM. 774 PANAMERICANA NORTE	123	0
28	20102427891	TURISMO CIVA S.A.C.	AV. BOLOGNESI N° 714	120	NO ESPECÍFICA
29	20479729141	INDUAMÉRICA SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.C.	CARRETERA PANAMERICANA NORTE KM. 775	280	0
30	20100053455	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU – INTERBANK	ELÍAS AGUIRRE N° 641	104	0
31	20100043140	SCOTIABANK PERU S.A.A.	AV. BOLOGNESI N° 380	115	1
32	20270320521	CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN S.A.	AV. JOSÉ BALTA N° 250 – 260	175	0
33	20100047218	BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ	AV. BALTA N° 630	258	0
34	20113604248	CMAC PIURA S.A.C.	AV.SAN JOSÉ 865	263	0
35	20382036655	MIBANCO BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A. EDPYME ALTERNATIVA S.A.	CALLE SAN JOSÉ N° 755	260	0

36	20437544248	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRUJILLO S.A.	SIETE DE ENERO N° 232	111	0
37	20132243230	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO SULLANA S.A.	ESQ. AV. BALTA N° 608 Y MANUEL MARÍA IZAGA N° 701	139	1
38	20102881347	COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.	CALLE ALFREDO LA POINT N° 980	111	0
39	20100148162	ADECCO CONSULTING S.A.	AV. GRAU N° 482- URB. STA. VICTORIA	119	0
40	20503980216	ASOCIACION CIVIL PIURA 450 (COLEGIOS CEIBOS Y ALGARROBOS)	CALLLE ELÍAS AGUIRRE N° 450, OFC.406.	145	0
41	20147725966	C.E.P. SANTA MARIA REINA	PROL.AV. BOLOGNESI S/N - EL SANTUARIO	124	0
42	20105864702	COLEGIO MANUEL PARDO	AV. MIGUEL GRAU N° 1132 - URB. SANTA VICTORIA	96	1
43	20103416982	SENATI - ZONAL LAMBAYAQUE CAJAMARCA NORTE	AV. LUIS GONZÁLES N° 1415	162	1
44	20131376503	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU S.A.C.	JUAN TOMIS STACK 990	227	0
45	20462509236	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO	ESQUINA PROL. AUGUSTO B. LEGUÍA CON AV. HERMAN MEINER, HERMANN GUINER MZ H LOTE 14	220	1
46	20209239541	I.S.T.NO ESTATAL CAYETANO HEREDIA		231	0
47	20103352135	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	AV. JOSÉ BALTA N° 057, URB. CERCADO	125	1
48	20395492129	SERVICIO EDUCATIVO EMPRESARIAL S.A.C. (ZEGEL-IPAE)	AV. SAN JOSEMARÍA ESCRIVÁ DE BALAGUER NRO. 855	1006	9
49	20137254205	ASOCIACION EDUCATIVA LA FONTANA (TRILCE)	AV. SESQUICENTENARIO N° 200 URB. SANTA VICTORIA	120	0
50	20516382041	CLÍNICA DEL PACIFICO S.A.	AV. GRAU N° 1000 URB. SANTA VICTORIA AV. JOSÉ LEONARDO ORTIZ N° 420	100	1
51	20103269319	HOSPITAL METROPOLITANO S.A.C.	MANUEL MARÍA IZAGA N°154	196	1
52	20394723259	ANDEAN SLOTS S.A.C. (CASINO WINMEIER)	AV. BOLOGNESI 756	112	1
53	20486245027	CORPORACIÓN HOTELERA SAN ANDRES S.A.C.(WINMEIER)	AV. FRANCISCO BOLOGNESI 756	122	2
54	20493040309			102	NO ESPECÍFICA

Encuesta Mensual de Variación del Empleo (EMVE diciembre 2017): 21 EMPRESAS CUMPLEN LA CUOTA PCD

ANEXO 3*Encuesta A - Dirigida a:**Representantes de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo***FICHA DE AUTORIZACIÓN**

Razón Social de la Empresa _____

Nombre del Representante _____

Cargo del Representante _____

DNI _____

Nacionalidad _____

Número de teléfono _____

E-mail _____

Autorizo el uso de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

Autorizo la publicación de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

En Chiclayo a _____ de _____ 2018

Entregué

Firma del investigador(a)

Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)

DNI:

Bach. Jim Karl Mirenghi Reátegui



Encuesta B – Dirigida a:

*Trabajadores con discapacidad de las grandes empresas
privadas del distrito de Chiclayo*

FICHA DE AUTORIZACIÓN

Nombre _____

Apellidos _____

Fecha de nacimiento _____

DNI _____

Nivel de Instrucción _____

Empresa que labora _____

Cargo Actual _____

Número de teléfono _____

E-mail _____

Autorizo el uso de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

Autorizo la publicación de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

En Chiclayo a _____ de _____ 2018

Entregué

Firma del investigador(a)

Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)

DNI:

Bach. Jim Karl Mirengui Reátegui

ANEXO 4

NOMBRE DEL EXPERTO	FORMACIÓN ACADÉMICA	CARGO ACTUAL	INTITUCIÓN	CUESTIONARIO A CALIFICAR
Agata Serranò	Politóloga y Dra. en Derecho Público	Directora del Centro de Estudios Políticos y Gestión Pública	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	A
Erika Valdivieso López	Abogada y Mgtr. en Derecho de la empresa	Directora del Instituto de Ciencias para el Matrimonio y la Familia	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	A
Sofía Lavado Huarcaya	Enfermera	Directora del Área de Responsabilidad Social	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	A
Bertha Celis Suárez	Mgtr. en Investigación y Docencia Universitaria	Coordinadora de Movilidad Universitaria	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	A
Andrea Oliva Yesquén	Abogada	Inspectora Auxiliar de Trabajo	SUNAFIL	A
Guillermo Chira Rivero	Abogado	Inspector de Trabajo	SUNAFIL	A-B
Jannet Irigoyen Muñoz	Bach. en Administración de empresas	Vicepresidenta y Administradora de Proyectos	EMSOLAM (Emprendedores Solidarios de Lambayeque)	B
Betty Anaya de Pauta	Abogada	Directora del consultorio jurídico USAT	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	B
Jenny Alvarado León	Abogada y Contadora pública	Sub Dirección de Derechos Fundamentales	Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Lambayeque	B
Alberto Huamán Ordoñez	Abogado	Asesor legal/Docente	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	B
José Sandoval Falen	Bach. en periodismo	Colaborador	TOTTUS	B
Magdalena Santa María Chimbor	Contadora Pública y Licenciada en Sociología	Coordinadora de Proyectos	EMSOLAM (Emprendedores Solidarios de Lambayeque)	B
Max Anaya Cruz	-	Presidente de Asociación	EMSOLAM (Emprendedores Solidarios de Lambayeque)	B
José Muro Carrasco	Abogado y Mgtr. en Administración de la Educación	Coordinador CONADIS Lambayeque	CONADIS Lambayeque	B

EJEMPLO DE VALIDACIÓN: CUESTIONARIO A



Validación de Contenido y Juicio de Expertos

TESIS

VAIDEZ DE CONTENIDO Y JUICIO DE EXPERTOS

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de elaboración de encuestas y entrevistas que forman parte de la investigación "Cumplimiento de la cuota laboral y los ajustes razonables de la Ley N° 29973 en la gran empresa privada de Chiclayo". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO

Erika Valdivieso Lopez

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Abogada, Magister en derechos de la empresa

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:

16 Derechos de la empresa, familia

TIEMPO: 16 CARGO ACTUAL:

Directora Jurídica Cíenex para el Metnaco y la familia.

INSTITUCIÓN Universidad Católica Sfo. Toribio de Mogrovojo.

Objetivo de la investigación: Verificar el cumplimiento de cuota laboral y ajustes razonables para favorecer la igualdad de las personas con discapacidad establecidos en la ley 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, en el ámbito de las grandes empresas de la provincia de Chiclayo.

Objetivo del juicio de expertos: Corroborar la validez y fiabilidad del instrumento de encuestas a empleadores y trabajadores de la gran empresa privada de la provincia de Chiclayo.

Objetivo de la prueba: Precisar si la gran empresa de Chiclayo cumple con la normatividad laboral sobre personas con discapacidad y qué situaciones impiden que las grandes empresas privadas de la provincia de Chiclayo cumplan con la cuota laboral y los ajustes razonables como mecanismos que fomentan la igualdad en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Datos de la Empresa.

Razón Social: _____

Representante de la empresa: _____

Cargo del Representante: _____

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa(as) que Ud. considere según su criterio.

Información básica de las grandes empresas encuestadas

1. ¿A qué sector pertenece su empresa?
 - a) Producción
 - b) Manufactura
 - c) De servicios
 - d) Otras (especificar) _____

 2. ¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?
 - a) De 100 a 200.
 - b) De 201 a 300.
 - c) De 301 a 499.
 - b) Más de 500.

 3. ¿Tiene usted conocimiento sobre la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?
 - a) Sí
 - b) No
-

Encuesta dirigida a Empleadores de la provincia de Chiclayo

4. Si ha contestado afirmativamente, marque la (s) opción(es) de los temas que Ud. conoce:
- a) Establecimiento de una cuota de contratación.
 - b) Obligación del empleador de realizar ajustes razonables*.
 - c) Bonificación en los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas.
 - d) Incentivos tributarios.
 - e) Otras, (especifique) _____

*Los ajustes razonables son los cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de 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.

Información acerca de la experiencia de la empresa con personas con discapacidad.

5. ¿Qué entiende Ud. por “persona con discapacidad”?:
- a) Personas con limitaciones físicas y motoras.
 - b) Personas con limitaciones mentales o psicológicas.
 - c) Personas que solo sirven para funciones operativas.
 - d) Personas que son difíciles de insertar social y laboralmente.
 - e) Otras (especificar) _____
6. ¿Qué tipos de discapacidad conoce?
- a) Motriz y de destreza (uso de silla de ruedas o muletas)
 - b) Visual (ciegos o con poca visión)
 - c) Del habla (mudos)
 - d) De audición (sordos)
 - e) Del Intelecto (síndrome de Down)
 - f) Otro, (especifique) _____
-

**Información acerca de la contratación de personas con
discapacidad.**

7. ¿En su empresa, trabajan o han trabajado personas con discapacidad?

- a) Sí
- b) No

Si la respuesta es Sí, pase a las siguientes preguntas

Si la respuesta es No, pase a la pregunta 10

8. ¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?

- a) Entre 1 – 10.
- b) Entre 10- 20.
- c) Entre 20 - 30.
- d) Más de 30.

1 menos de 10
→ 2 10 - 20
3 21 - 30
4 Más de 30

9. ¿Qué opinión ~~tiene~~ sobre el rendimiento laboral de las personas con discapacidad en la empresa?

- a) Tienen un rendimiento laboral igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad.
- b) Tienen un rendimiento laboral inferior al promedio.
- c) Su rendimiento laboral depende de su discapacidad.
- d) Su rendimiento laboral depende de su capacitación.
- e) Su discapacidad no incide de alguna manera en su rendimiento.

Encuesta dirigida a Empleadores de la provincia de
Chiclayo

10. Cuáles son las razones por las que NO contrataría a una persona con discapacidad? *¿Qué es la licencia por discapacidad?*
- a) No adecuación de los puestos a su discapacidad. *¿Qué es la licencia por discapacidad?*
 - b) Por los costos económicos que representa su contratación.
 - b) Porque reducen la productividad.
 - d) Por el temor a que no cumplan bien con las labores encomendadas
 - e) Porque no contribuyen a un clima laboral adecuado.
 - e) Desconoce sus reacciones o dificultades de adaptación (de él o de los compañeros) en el centro de trabajo.
 - f) Otras, (explicar)

11. *Se debe trabajar a p. d. discapacidad*
Si la política de la empresa recomendara contratar personas con discapacidad) ¿Qué tipo de personas con discapacidad se adaptarían mejor a su ámbito laboral?

- a) Motriz y de destreza (uso de silla de ruedas o muletas)
- b) Visual (ciegos o con poca visión)
- c) Del habla (mudos)
- d) De audición (sordos)
- e) Del Intelecto (síndrome de Down)
- f) Otro, especifique _____

Ninguno, pero no la parte de trabajo.

12. Si contratase una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué beneficios quisiera recibir del Estado?

- a) Subvenciones y bonificaciones. *explicar.*
- b) Beneficios tributarios para la adquisición de medios técnicos, mecánicos, tecnológicos o adaptaciones ergonómicas necesarias para la colocación laboral de estas personas con discapacidad.
- c) Apoyo en la identificación de personas con discapacidad idóneas de acuerdo al perfil solicitado.
- d) Ninguno

Encuesta dirigida a Empleadores de la provincia de
 Chiclayo

13. Si contratase una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué apoyo solicitaría a las organizaciones que velan por la protección de los derechos de personas con discapacidad (por ejemplo el CONADIS, La OREDIS, ADIPROL)?

- a) Mayor información de parte de las instituciones especializadas sobre cómo tratar a las personas con discapacidad.
- b) Que ofrezcan capacitación a las personas con discapacidad, de acuerdo con los perfiles requeridos por las empresas.
- c) Que contribuyan a reforzar la autoestima y seguridad de las personas con discapacidad.
- d) Ninguna.

e) Apoyo y habilitación de la infraestructura de la p.c/d. de su cargo

14. Si contratase una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué perfil mínimo les exigiría?

- a) Que cuenten con una capacitación adecuada para el puesto ofrecido.
- b) Que busquen adaptarse al puesto de trabajo, sin mayores exigencias.
- c) Que tengan una alta disposición para el aprendizaje de nuevas tareas.
- e) otras, (especifique) _____

15. ¿Qué edad tendrían las personas con discapacidad que prefiere o preferiría contratar?

a) De 18 a 25.

b) De 25 a 35.

c) De 35 a 45.

d) De 45 a 55.

e) De la tercera edad.

→ 18 - 25
 26 - 35
 36 - 45
 46 - 55
 Más - 55

16. ¿Por qué? elegir su rango de edad.

Muchas gracias por su colaboración.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA		
Los ítems que pertenecen a una misma dimensión para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD		
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA		
El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA		
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Información básica de las grandes empresas encuestadas	¿A qué sector pertenece su empresa?	4	4	4	4	
	¿Cuántos trabajadores laboran en su empresa?	4	4	4	4	
	¿Tiene usted conocimiento sobre la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad?	4	4	4	4	
	Si ha contestado afirmativamente, marque la (s) opción(es) de los temas que Ud. conoce	4	4	4	4	
Información acerca de la experiencia con personas	¿Qué entiende Ud. por "persona con discapacidad"?	4	4	4	4	

con discapacidad.	¿Qué tipos de discapacidad conoce?	4	4	4	4	
Información acerca de la contratación de personas con discapacidad.	¿En su empresa, trabajan o han trabajado personas con discapacidad?	4	4	4	4	
	¿Cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa?	4	4	4	4	
	¿Qué opinión tiene sobre el rendimiento laboral de las personas con discapacidad en la empresa?	4	3	4	2	¿Qué podrá afirmar sobre el rendimiento laboral...?
	¿Cuáles son las razones por las que NO contrataría a una persona con discapacidad?	4	3	4	2	¿Cuáles son las limitaciones que encuentra...?
	Si la política de la empresa recomendará contratar personas	4	3	4	2	¿Si de la compañía se agregara opción "ninguna"?

con discapacidad, ¿Qué tipo de personas con discapacidad se adaptarían mejor a su ámbito laboral?					
Si contratase una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué beneficios quisiera recibir del Estado?	4	2	3	2	Mejorar reducción de impuestos.
Si contratase una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué apoyo solicitaría a las organizaciones que velan por la protección de los derechos de personas con discapacidad (por ejemplo el CONADIS, La OREDIS, ADIPROL)?	4	2	3	3	Asegurar: apoyo para afianzar integración de ocupaciones de trabajo.
Si quisiera contratar una persona con discapacidad en su empresa, ¿Qué	4	4	3	4	

perfil mínimo les exigiría?					
¿Qué edad tendrían las personas con discapacidad que prefiere o preferiría contratar?	4	4	3	4	Asegurar opción 16, present por qué.

¿Hay alguna dimensión que crea conveniente que deba ser evaluada? ¿Cuál? Medir la disposición del empleador para contratar y trabajar con personas con discapacidad.

EJEMPLO DE VALIDACIÓN: CUESTIONARIO B

VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS

Yo Jenny Moribel Alvarado Lora
 Con Cargo Actual Sub Dirección de Derechos Fundamentales en la
 Institución Comisión Regional de Trabajo

Mediante el presente documento doy constancia de la validación del instrumento: Encuesta -B- para la tesis de investigación denominada "Cumplimiento de la cuota laboral y de los ajustes razonables de la Ley 29973 en las grandes empresas privadas de Chiclayo".

INSTRUCCIONES:

El presente documento tiene como objetivo recoger opiniones útiles de personas especializadas acerca de la validez del contenido, sometido a juicio de expertos. Está integrada por "once interrogantes", las que acompaña con su escala de estimación que significa lo siguiente:

- 5: Representa el *mayor valor* de escala se asigna cuando los ítems absuelven en *gran medida* la interrogante planteada.
- 4: Representa la estimación de que los ítems absuelven en *gran medida* la interrogante planteada
- 3: Significa que la los ítems del instrumento absuelven en *términos intermedios* la interrogante planteada.
- 2: Representa que los ítems del instrumento tiene *absolución escasa* de la interrogante planteada.
- 1: Representa una *ausencia* de los elementos que absuelvan la interrogante planteada.

Nro.	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	¿Qué tipo de discapacidad Ud. padece?				X	
2	¿Cuenta Ud. con el Certificado de Discapacidad?					X
3	¿Conoce usted el contenido y los derechos laborales regulados en la Ley General de la Persona con Discapacidad?			X		
4	¿Desde cuándo labora en esta empresa? ¿Conoce qué tipo de contrato cuenta?				X	
5	¿Qué puesto de trabajo ocupa? ¿Cuáles son las tareas principales que le corresponden según su puesto de trabajo?			X		
6	¿La infraestructura de la empresa permite la accesibilidad de un					X

trabajador con discapacidad?		1	2	3	4	5
7	¿Tiene Ud. dificultades para realizar sus tareas dentro de la empresa? ¿Cuáles son las principales dificultades que tiene o ha tenido?					X
8	¿La empresa ha adaptado medidas para superarias? ¿Podría Ud. describirme las medidas adoptadas?					X
9	¿La empresa ha realizado algún tipo de modificaciones y adaptaciones necesarias antes de que Usted ingrese a laborar? ¿De qué tipo?			X		
10	¿Cómo es la relación con su jefe y los compañeros de trabajo donde labora diariamente? ¿Cómo lo(a) han acogido?				X	
11	¿Ha sufrido algún tipo de maltrato o de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo o de su empleador?					X

¿Qué interrogantes cree conveniente Ud. que deba ser modificada, suprimida o incorporada?

¿Especifique la observación?
Se encuentra especificada en el cuestionario

Encuesta B

Empresa: _____

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____ género: _____

Grado de Instrucción: _____

Indicaciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la(s) alternativa(s) que Ud. considere según su criterio.

1. ¿Qué tipo de discapacidad Ud. padece?
 - Δ HOTOBA*
 - a) físicas (uso de silla de ruedas, muletas)
 - b) sensoriales (ciegos o con poca visión, mudos, sordos)
 - c) mental (síndrome esquizoide, fobias)
 - d) Del Intelecto (síndrome de Down, autismo)
 - e) Otro, (especifique): _____

2. ¿Cuenta Ud. con el Certificado de Discapacidad?
 - a) Si
 - b) No, (especifique): _____

3. ¿Conoce usted ^{Sobre} el contenido y los derechos laborales regulados en la Ley General de la Persona con Discapacidad?
 - a) Si, (especifique):

 - b) No

4. ¿Desde cuándo labora en esta empresa? ¿Conoce ^{que} qué tipo de contrato cuenta usted?
 - Indefinido
 - De término ^{AÑO} / / ^{Según a Modelista} ^{plazo fijo}
 - a) Si conozco, (especifique): _____
 - b) No conozco.

5. *funciones*

5.1. ¿Qué puesto de trabajo ocupa? _____

5.2. ¿Cuáles son las tareas principales que le corresponden según su puesto de trabajo?

6. ¿La infraestructura de la empresa permite la accesibilidad de un trabajador con discapacidad?

a) Si, (especifique): _____

b) No, (especifique): _____

7. ¿Tiene Ud. dificultades para realizar sus tareas dentro de la empresa?
¿Cuáles son las principales dificultades que tiene o ha tenido?

a) Si, (especifique): _____

b) No

8. ¿La Empresa ha adaptado medidas para superarlas? ¿Podría Ud. describirme las medidas adoptadas o las que se requiere?

a) Si, (especifique):

b) No, (especifique):

9. ¿La empresa ha realizado algún tipo modificaciones y adaptaciones necesarias antes de que Usted ingrese a laborar? ¿De qué tipo?

a) Si, (especifique):

b) No

10. *Dimu Liboral*

10.1. ¿Cómo es la relación con su jefe y los compañeros de trabajo donde labora diariamente?

- a) Muy mala
- b) Mala
- c) Buena
- d) Muy buena

10.2. ¿Cómo lo(a) han acogido?

- Especifique: _____

11. ¿Ha sufrido algún tipo de maltrato o de discriminación por parte de sus compañeros de trabajo o de su empleador?

- a) Si, (especifique): _____
- b) No

12. *Añadido. Si el ingreso al trabajo ha sido por el programa de bolsa de trabajo del MTPE. Ofertas laborales. →*

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 5

TÉCNICAS DE VALIDACIÓN ÍTEM – TEST: CUESTIONARIO A

ITEM	Dra. Agata Serrano	Mgtr. Erika Valdivieso	Enf. Sofia Lavado	Mgtr. Bertha Celis	Abog. Andrea Oliva	Abog. Guillermo Chira
	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6
1	1	1	1	1	0	1
2	1	1	1	1	0	1
3	1	1	1	1	1	1
4	0	1	1	0	0	1
5	1	1	1	0	1	1
6	1	1	1	0	1	0
7	1	1	1	1	1	1
8	0	1	1	1	1	1
9	1	1	1	0	0	0
10	1	1	1	0	0	0
11	0	1	1	0	1	0
12	1	0	1	0	1	1
13	1	1	1	0	1	1
14	1	1	1	0	0	1
15	1	1	1	0	0	1

Método de acuerdos			
Item	A	Id	Conclusión
1	1	4	0.8 válido
2	1	4	0.8 válido
3	1	5	1.0 válido
4	0	3	0.6 No válido
5	1	4	0.8 válido
6	1	3	0.6 No válido
7	1	5	1.0 válido
8	0	5	1.0 válido
9	1	2	0.4 No válido
10	1	2	0.4 No válido
11	0	3	0.6 No válido
12	1	3	0.6 No válido
13	1	4	0.8 válido
14	1	3	0.6 No válido
15	1	3	0.6 No válido








TÉCNICAS DE VALIDACIÓN ÍTEM – TEST: CUESTIONARIO B

	BETTY ANAYA	MAX ANAYA	JENNY ALAVARADO	GUILLERMO CHIRA	MAGDALENA	ALBERTO HUAMAN	JANNET IRIGOYEN	JOSÉ MURO	JOSÉ SANDOVAL
Item	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	Juez6	Juez7	Juez8	Juez9
Item 1	3	3	4	1	5	3	5	3	3
Item 2	4	4	5	5	3	5	5	4	5
Item 3	4	5	3	5	5	3	4	5	5
Item 4	4	5	4	5	5	4	3	5	4
Item 5	3	5	3	3	5	4	4	5	5
Item 6	5	4	5	5	5	3	5	4	5
Item 7	5	4	5	5	5	4	4	4	4
Item 8	3	3	5	5	5	4	4	5	4
Item 9	3	2	3	5	5	4	4	5	4
Item 10	3	4	4	1	5	3	4	5	5
Item 11	5	4	5	1	5	4	5	5	5




> Método Aiken2(Jueces2,5)

Item	V	Pvalor	Conclusión
1	3	0.59	0.276 No Válido
2	4	0.88	0.002 válido
3	4	0.84	0.005 válido
4	4	0.84	0.005 válido
5	3	0.81	0.009 válido
6	5	0.88	0.002 válido
7	5	0.84	0.005 válido
8	3	0.84	0.005 válido
9	3	0.75	0.030 válido
10	3	0.72	0.051 No Válido
11	5	0.81	0.009 válido

ANEXO 6
RELACIÓN DE EMPRESAS ENCUESTADAS: CUESTIONARIO A

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	NOMBRE DEL REPRESENTANTE ENCUESTADO	CARGO ACTUAL	CONTRATÓ PCD 2017	LOGO
UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	Milagros Salas Vargas	Directora de Personal	SI	
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU S.A.C.	Enrique García Salazar	Jefe de Administración y Operaciones	SI	
HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.	Ivonne Caro Quispe	Jefe de Gestión Humana	SI	
ASOCIACION EDUCATIVA LA FONTANA (TRILCE)	Richard Díaz Carrión	Administrador	SI	
CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A. (METRO)	Carlos Cobeñas Varías	Jefe de Personal	SI	
SERVICIO EDUCATIVO EMPRESARIAL S.A.C. (ZEGEL-IPAE)	Jessica Valdiviezo López	Gerente de Sede	NO	
CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO SULLANA S.A.	Olga Chanduvi Cornejo	Gerente Zonal de Negocios	NO	

INTERAMERICANA NORTE S.A.C.	Lilia Llontop Vásquez	Jefe de Post Venta	SI	
I.S.T.NO ESTATAL CAYETANO HEREDIA	Rosa Yáñez Albán	Jefe de RR.HH.	SI	
ADECCO CONSULTING S.A.	Sergio García Reyes	Consultor Permanent Placement	NO	
ASOCIACION CIVIL PIURA 450 (COLEGIO ALGARROBOS)	Aníbal Mera Rodas	Director de Familia	NO	
EMPRESA DE TRANSPORTE AVE FÉNIX S.A.C. (EMTRAFESA)	Esteban Asmat Ramos	Administrador	NO	
CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE TRUJILLO S.A	Izamar Cárdenas Mires	Ejecutiva de Selección de Personal	SI	
INDUAMÉRICA SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.C.	Juan Carlos Timaná Rodríguez	Jefe de RR. HH.	NO	
ANDEAN SLOTS S.A.C. (CASINO WINMEIER)	Manuel Duch Roveri	Gerente de Finanzas	SI	
FERRONOR S.A.C	Krisbell Sánchez Vásquez	Jefe de RR.HH.	NO	

AGROLMOS S.A.	Lourdes Hernández Requejo	Analista de RR.HH.	SI	
SKY PERU TELECOMUNICACIONES S.A.C	Angélica Vallejos Navarro	Ejecutiva de Selección de Personal	SI	
QUICORNAC SAC	Ileyne Rodríguez Bure	Jefe del Talento Humano	SI	

RELACIÓN DE PCD ENCUESTADAS: CUESTIONARIO B

NOMBRE DEL TRABAJADOR ENCUESTADO	TIPO DE DISCAPACIDAD	EMPRESA DONDE LABORA	CARGO ACTUAL	FORMACIÓN ACADÉMICA
IBET AÑI SIESQUEN	Múltiple	TIENDAS PERUANAS S.A. (OECHSLE)	Reponedor en tienda	Ingeniero de Sistemas y Computación
HOMERO ZEGARRA ESCUDERO	Física	CERTUS S.A.C	Docente	Licenciado en Administración de empresas
JORGE CASTRO OBANDO	Física	INTERAMERICANA NORTE S.A.C	Asistente administrativo	Bachiller en Turismo y Negocios
RENÉ CORREA MARCELO	Física	SODIMAC PERU S.A	Reponedor en tienda	Superior Incompleto
LILIANA ALVARADO PINEDA	Física	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	Docente	Mgtr. en Microbiología
ANTONIO URCIA CUBAS	Física	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	Colaborador Administrativo	Arquitecto
CÉSAR ASCENCIO PÉREZ	Del Intelecto	CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A. (METRO)	Reponedor en tienda	Superior Incompleto
MARIANELA PÉREZ LIÑAN	Física	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.	Cajera	Bachiller en Ingeniería de Sistemas
JOSÉ SANDOVAL FALEN	Física	HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.	Responsable de Lineal de Fiambres y lácteos	Bachiller en Periodismo

ANEXO 7**MODELO DEL CUESTIONARIO A**

Encuesta A - Dirigida a:

Representantes de las grandes empresas privadas del distrito de
Chiclayo

Estimado Ivonne Caro Quispe

Gracias por participar en esta encuesta relacionada con la investigación denominada "Cumplimiento de la cuota laboral y de los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas de Chiclayo".

Le garantizo que los contenidos de nuestra encuesta y sus datos personales serán usados respetando su privacidad y sólo para fines académicos y de investigación científica.

Por cualquier pregunta sobre los objetivos y los métodos de mi investigación, no dude en contactarme tanto ahora como en el futuro.

Un cordial saludo.

Chiclayo, 13 de Setiembre del 2018

Entregué

Firma del investigador(a)

Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)
DNI:

Bach. Jim Karl Mirengui Reátegui.

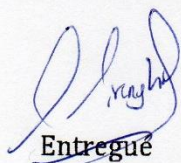
FICHA DE AUTORIZACIÓN

Razón Social de la Empresa Hipermercado Totlus SA
 Nombre del Representante Ivonne Caro Quispe
 Cargo del Representante Jefe de Sestión Humana
 DNI 45025293
 Nacionalidad Peruana.
 Número de teléfono 970254043
 E-mail icarog@totlus.com.pe

Autorizo el uso de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

Autorizo la publicación de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

En Chiclayo a 18 de Setiembre 2018



Entregué

Firma del investigador(a)



Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)

DNI: 45025293

 Bach. Jim Karl Mirengui Reátegui

Reciba un cordial saludo:

El presente instrumento tiene como propósito recabar información de relevancia y valor para la realización de un trabajo de investigación académica. Por esa razón, los datos que usted proporcione deben ser objetivos y directamente relacionados a las interrogantes planteadas. La información recogida será utilizada únicamente para fines académicos, garantizándose por tanto la confidencialidad en su manejo.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla.
- Marque con una (X) la(s) opción(es) elegida(s).
- Solo podrá elegir una alternativa, salvo que en la pregunta se le indique lo contrario.
- Llene en aquellos casos donde se le pida especificar.
- Devuelva el instrumento.

Se agradece su colaboración y disposición.

Atentamente,

Bach. Jim Karl Mirengui Reátegui

Representantes de las grandes empresas privadas del distrito de
Chiclayo

1. ¿A qué sector pertenece la empresa que usted dirige?

- a) Extractiva.
- b) De servicio.
- 3 c) Comercial.
- d) Agropecuaria.
- e) Industrial.

2. ¿Cuántos trabajadores han laborado en su empresa en el año 2017?

350

3. ¿Tiene usted conocimiento sobre la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad?

- 1 a) Sí
- b) No (*continúe a la pregunta 5*)

4. ¿Qué aspectos de la Ley Ud. conoce? (Puede marcar más de una alternativa).

- 1 a) La cuota de contratación de personas con discapacidad.
- b) Las adaptaciones a realizar dentro de la empresa, cuando se requiera mejorar las condiciones laborales del trabajador según su discapacidad.
- c) Incentivos tributarios.
- d) Otros, (especifique) _____

5. Para usted, ¿quién es una persona con discapacidad? (Puede marcar más de una alternativa).

- 1 a) Personas con limitaciones físicas y motoras.
- 2 b) Personas con limitaciones mentales o psicológicas.
- c) Personas que son hábiles para funciones operativas.
- d) Personas que son difíciles de insertar social y laboralmente.
- e) Otras, (especificar) _____

Representantes de las grandes empresas privadas del distrito de
Chiclayo

6. En la empresa que Ud. representa, ¿trabajan o han trabajado personas con discapacidad?

- a) Sí (responda finalmente las preguntas 7 y 8)
- b) No (pase a la pregunta 9 y siguientes)

7. ¿Cuántas personas con discapacidad han trabajado y trabajan actualmente en su empresa?

2017	<input type="text" value="10"/>	Varones: <u>6</u>	Mujeres: <u>4</u>
ACTUALMENTE	<input type="text" value="11"/>	Varones: <u>7</u>	Mujeres: <u>4</u>

8. ¿Cómo valoraría el rendimiento laboral de las personas con discapacidad dentro de su empresa? (Puede marcar más de una alternativa).

- a) Tienen un rendimiento laboral igual o superior a otros trabajadores sin discapacidad.
- b) Tienen un rendimiento laboral inferior al promedio.
- c) Su rendimiento laboral depende de las capacitaciones que reciben.
- d) Su discapacidad no incide de alguna manera en su rendimiento.
- e) Otra, (especificar) _____

FIN DE ENCUESTA PARA LOS QUE RESPONDIERON AFIRMATIVAMENTE LA PREGUNTA 6.

9. ¿Cuáles son las razones por las que no se contrata personas con discapacidad? (Puede marcar más de una alternativa).

- a) Desconoce que exista obligación de contratar personas con discapacidad.
- b) No se presentan postulantes a las convocatorias.
- c) Porque los puestos de trabajo son de sumo riesgo.
- d) Por el temor a que no cumplan bien con las labores encomendadas.
- e) No hay accesibilidad dentro de la infraestructura de la empresa.
- f) Otras, (especificar) _____

Representantes de las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo

10. Si la política de la empresa previera contratar personas con discapacidad, ¿qué tipo de personas con discapacidad se adaptarían mejor al entorno de su empresa?
- a) Personas con discapacidad física (uso de silla de ruedas o muletas, entre otros)
 - b) Personas con discapacidad sensorial (ciegos o con poca visión, mudos, sordos)
 - c) Personas con discapacidad mental (síndrome esquizoide, fobias, entre otros)
 - d) Personas con discapacidad del intelecto (síndrome de Down, autismo, entre otros)
 - e) Personas con discapacidad múltiple (Dificultad para moverse, ver y escuchar)
 - f) Ninguno, (especifique) _____
11. Si contratase una persona con discapacidad en la empresa, ¿qué requisitos mínimos les exigiría? (Puede marcar más de una alternativa).
- a) Que cuenten con una capacitación adecuada para el puesto ofrecido.
 - b) Que busquen adaptarse al puesto de trabajo, con autonomía.
 - c) Que tengan disposición para el aprendizaje de nuevas tareas.
 - d) Otras, (especifique) _____

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 8**MODELO DEL CUESTIONARIO B**

Encuesta B – Dirigida a:

Trabajadores con discapacidad de las grandes empresas
privadas del distrito de Chiclayo

Estimado MARIANELA PÉREZ LIÑÁN,

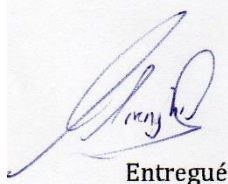
Gracias por participar en esta encuesta relacionada con la investigación denominada "Cumplimiento de la cuota laboral y de los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas de Chiclayo".

Le garantizo que los contenidos de nuestra encuesta y sus datos personales serán usados respetando su privacidad y sólo para fines académicos y de investigación científica.

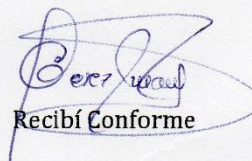
Por cualquier pregunta sobre los objetivos y los métodos de mi investigación, no dude en contactarme tanto ahora como en el futuro.

Un cordial saludo.

Chiclayo, 03 de SEPTIEMBRE del 2018


Entregué

Firma del investigador(a)


Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)
DNI: 80390054

Bach. Jim Karl Mirenghi Reátegui.

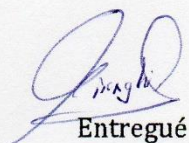
FICHA DE AUTORIZACIÓN

Nombre MARIANELA PÉREZ LIÑÁN
 Apellidos PÉREZ LIÑÁN
 Fecha de nacimiento 23-04-79
 DNI 80390054
 Nivel de Instrucción Superior Universitario
 Empresa que labora Tottus
 Cargo Actual Cajera
 Número de teléfono 938844599
 E-mail nelitababy@gmail.com.

Autorizo el uso de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;


Autorizo la publicación de los contenidos de esta encuesta para fines académicos y de investigación científica;

En Chiclayo a 03 de Setiembre 2018



Entregué

Firma del investigador(a)



Recibí Conforme

Firma del encuestado(a)
DNI:

Reciba un cordial saludo:

El presente instrumento tiene como propósito recabar información de relevancia y valor para la realización de un trabajo de investigación académica. Por esa razón, los datos que usted proporcione deben ser objetivos y directamente relacionados a las interrogantes planteadas. La información recogida será utilizada únicamente para fines académicos, garantizándose por tanto la confidencialidad en su manejo.

Instrucciones Generales:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responderla.
- Marque con una (X) la(s) opción(es) elegida(s).
- Solo podrá elegir una alternativa, salvo que en la pregunta se le indique lo contrario.
- Llene en aquellos casos donde se le pida especificar.
- Devuelva el instrumento.

Se agradece su colaboración y disposición.

Atentamente,

Bach. Jim Karl Mirengi Reátegui

Encuesta B – Dirigida a:
Trabajadores con discapacidad de las grandes empresas
privadas del distrito de Chiclayo

1. ¿Qué tipo de discapacidad tiene Ud.?

- a) física (uso de silla de ruedas, muletas, entre otros)
- b) sensorial (ciegos o con poca visión, mudos, sordos)
- c) mental (síndrome esquizoide, fobias, entre otros)
- d) Del intelecto (síndrome de Down, autismo, entre otros)
- e) Múltiple (Dificultad para moverse, ver y escuchar)

2. ¿Cuenta Ud. con el Certificado de Discapacidad y/o Resolución CONADIS?

- a) Sí Tiempo de validez del Certificado: Tengo Resolución. 2
- b) No, (especifique) _____

3. ¿Conoce Ud. la normativa legal vigente que obliga a instituciones públicas y privadas a contratar a personas con discapacidad?

a) Sí, (especifique qué derechos laborales de la Ley conoce)

Derecho laboral, 3% del total de empleados. 4

Los 15% adicional al porcentaje final en las convocatorias laborales. 7

b) No

4. ¿Desde cuándo labora en esta empresa? ¿con qué tipo de contrato cuenta?

Dd/mm/aaaa

05/04/16

a) Indefinido.

b) Plazo fijo o determinado.

c) A tiempo parcial.

d) Sin contrato.

5. ¿Cómo se enteró de la vacante de trabajo? (Puede marcar más de una alternativa).

a) Por invitación directa (Del jefe de personal, gerente, entre otros)

b) Mediante la bolsa de empleo del MTPE.

c) Por los medios de comunicación (radio, televisión, entre otros)

d) Programas de inserción laboral de Asociaciones, ONG.

e) Otra modalidad, (especifique) _____

Encuesta B – Dirigida a:
Trabajadores con discapacidad de las grandes empresas
privadas del distrito de Chiclayo

6. ¿Cree usted que la infraestructura de la empresa permite la accesibilidad del trabajador con discapacidad?

- a) Sí
b) No

7. ¿Tiene Ud. dificultades para realizar sus tareas dentro de la empresa?
¿Cuáles son las principales dificultades que tiene o ha tenido?

a) Sí, (especifique) _____

b) No (continúe a la pregunta 9 y 10)

8. ¿Conoce usted si la empresa ha adoptado medidas para superarlas?
¿Cuáles han sido estas?

a) Sí, (especifique)

b) No, (especifique)

9. Antes de que usted ingrese a laborar, ¿encontró modificaciones y adaptaciones necesarias para desempeñar bien su cargo? ¿de qué tipo?

a) Sí, (especifique)

La infraestructura es adaptada para el desplazamiento S
de una ped o para el univés.

b) No

Encuesta B – Dirigida a:
Trabajadores con discapacidad de las grandes empresas
privadas del distrito de Chiclayo

10. ¿En algún momento ha sentido discriminación dentro de la empresa o cuando ha buscado empleo?

a) Sí, (especifique) _____

No

FIN DE ENCUESTA

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 9

Instrumentos de Observación Directa: Fotografías



**EMPRESA: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE
MOGROVEJO**



EMPRESA: CENCOSUD RETAIL PERÚ S.A. (METRO)



EMPRESA: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU S.A.C.

ENCUESTANDO A REPRESENTANTES Y PCD

