

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



T E S I S

**La cuota de empleo de personas con discapacidad y derecho al trabajo en la
provincia de Pasco, 2024**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Bach. Frank César ARIAS GARCIA

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

Cerro de Pasco - Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

La cuota de empleo de personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Miguel Angel CCALLOHUANCA QUITO **Dr. José Luis YUPANQUI CORDOVA**
PRESIDENTE **MIEMBRO**

**Dr. Eleazar MEJIA OLIVAS
MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 033 - 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Frank César ARIAS GARCIA.

Escuela de Formación Profesional:

DERECHO

Tipo de trabajo:

TESIS

“La Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad y Derecho al Trabajo en la Provincia de Pasco, 2024”

Asesor:

Dr. Ernesto César HUARINGA REVILLA

Índice de Similitud:

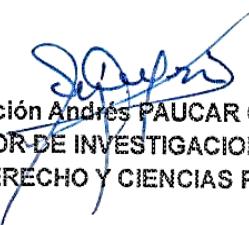
27%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 16 de octubre del 2025.


**Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ
DIRECTOR DE INVESTIGACION
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

DEDICATORIA

A Dios por ser el que guía mi camino, a mi madre Verónica y a mi padre Jeremías por ser las personas que me apoyaron durante mi vida.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Ernesto Huaringa, por su inigualable
labor de enseñanza y empeño que me ha
brindado durante la época académica en la
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de
la UNDAC.

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “La Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad y Derecho al Trabajo en la Provincia de Pasco, 2024” describe que, por la Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N.º 29973 (2012), y su Reglamento, Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP (2014) las empresas privadas y las entidades públicas del Estado deben incorporar en sus planillas a personas con discapacidad el 3% para el régimen de la actividad privada y el 5% para el régimen de la actividad pública en sus tres estamentos Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial.

Se tiene como objetivo principal evaluar el acceso y efectividad de la cuota de empleo para personas con discapacidad y derecho al trabajo, asimismo los objetivos específicos son determinar el grado de cumplimiento de la cuota de empleo que incide en el derecho al trabajo y analizar la estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad en la provincia de Pasco, 2024.

De los trece distritos de la división provincia de Pasco fue elegido por el muestreo de conglomerados el distrito de Ninacaca, lugar donde aleatoriamente se aplicó a la muestra de 23 personas con discapacidad la guía de la observación y el cuestionario para la obtención de información. Estos datos fueron adecuadamente tratados como indica la estadística descriptiva desde el acopio, procesamiento y análisis correspondiente. Se concluye que el acceso a la cuota de empleo para personas con discapacidad en Pasco es limitado debido a varios factores, como el incumplimiento de los empleadores, la débil supervisión de las autoridades, la falta de condiciones de accesibilidad adecuadas y la ausencia de una cultura organizacional inclusiva en muchas entidades.

Palabras clave: Cuota de empleo, personas con discapacidad, derecho al trabajo.

ABSTRACT

The research paper entitled "The Employment Quota for Persons with Disabilities and the Right to Work in the Province of Pasco, 2024" describes that, pursuant to the General Law on Persons with Disabilities, Law No. 29973 (2012), and its Regulations, Supreme Decree No. 002-2014-MIMP (2014), private companies and public entities of the State must incorporate 3% of the workforce of persons with disabilities for the private sector and 5% for the public sector in its three branches: the Executive Branch, the Legislative Branch, and the Judicial Branch.

The main objective is to evaluate access to and effectiveness of the employment quota for persons with disabilities and the right to work. The specific objectives are to determine the degree of compliance with the employment quota, which impacts the right to work, and to analyze the job stability of beneficiaries with disabilities in the province of Pasco, 2024.

Of the thirteen districts in the Pasco province, the district of Ninacaca was selected using cluster sampling. The observation guide and questionnaire were randomly administered to a sample of 23 people with disabilities to obtain information. These data were appropriately processed, as indicated by the descriptive statistics, from the collection, processing, and corresponding analysis. It is concluded that access to the employment quota for people with disabilities in Pasco is limited due to several factors, such as noncompliance by employers, weak oversight by authorities, a lack of adequate accessibility conditions, and the absence of an inclusive organizational culture in many entities.

Keywords: Employment quota, people with disabilities, and the right to work.

INTRODUCCIÓN

Nuestro trabajo de investigación aborda la cuota de empleo que, por mandato legal, deben otorgar las empresas del régimen privado y las entidades del Estado. Específicamente, las empresas con más de cincuenta trabajadores deben reservar un 3% de su plantilla, mientras que las entidades estatales deben asignar un 5%.

El estudio se llevó a cabo en el distrito de Ninacaca, uno de los trece distritos de la provincia de Pasco. Consideramos que su justificación se fundamenta en los hallazgos obtenidos, entre los cuales se destaca la formulación de una nueva teoría que afirma el incumplimiento de las normas jurídicas por parte de los empleadores, así como la escasa intervención de SUNAFIL en la fiscalización de las empresas privadas, y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y el propio CONADIS en las entidades estatales. Además, tenemos la justificación socioeconómica porque se debe practicar la inclusión social para personas con discapacidad gozando de las mismas oportunidades e igualdad de trato en la sociedad, así como tener acceso a actividades laborales de manera continua y no ser despedidas sin causa justa.

Se ha empleado el método científico por su rigurosidad en las etapas del estudio, los métodos lógicos para la formulación de nuestros problemas, objetivos e hipótesis, además se consideró los métodos especiales el hermenéutico y heurístico respectivamente que fueron utilizados para la interpretación y redacción de nuestro trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	4
1.2.1. Delimitación conceptual.....	4
1.2.2. Delimitación espacial	4
1.2.3. Delimitación temporal.....	4
1.3. Formulación del problema	4
1.3.1. Problema general.....	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Formulación de Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio.....	9
-----------------------------------	---

2.2. Bases teóricas – científicas	13
2.2.1. Antecedentes de la Ley de personas con discapacidad.	14
2.2.2. Normativa jurídica aplicable a las personas con discapacidad.	16
2.2.3. Cuota de Empleo	17
2.2.4. Propósito de la Cuota de Empleo	19
2.2.5. Obligaciones según el tipo de empleador.....	20
2.2.6. Cálculo de la Cuota de Empleo	21
2.2.7. Fiscalización de la Cuota de Empleo	23
2.2.8. Informe Anual de la SUNAFIL.....	25
2.2.9. Sanciones y multas por incumplimiento de la cuota de empleo	26
2.2.10. Incentivos tributarios.....	27
2.2.11. Población en edad de trabajo (PET).....	27
2.2.12. Población económicamente activa (PEA).....	29
2.2.13. Personas con discapacidad en el departamento de Pasco 2024.....	30
2.2.14. Jurisprudencia relevante de la cuota de empleo.	32
2.2.15. Persona con Discapacidad.....	34
2.2.16. Igualdad sin discriminación laboral.	38
2.2.17. Desarrollo normativo de la igualdad sin discriminación laboral.	39
2.2.18. La libertad de trabajo.	41
2.2.19. Dimensiones del derecho al trabajo.	43
2.2.20. Servicios de empleo para personas con discapacidad.	45
2.2.21. Medidas de fomento del empleo.	46
2.3. Definición de términos básicos	46
2.4. Formulación de hipótesis	47
2.4.1. Hipótesis general.....	48

2.4.2. Hipótesis específicas	48
2.5. Identificación de variables	48
2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores	49

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	52
3.2. Nivel de investigación.....	53
3.3. Métodos de investigación.....	53
3.4. Diseño de investigación	54
3.5. Población y muestra	55
3.5.1. Población.....	55
3.5.2. Muestra.....	56
3.5.3. Muestreo probabilístico por conglomerados	56
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	58
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
3.8. Tratamiento estadístico	59

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	61
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	62
4.3. Prueba de Hipótesis.....	77
4.4. Discusión de resultados.....	78

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Contratación de personal por campañas	22
Tabla N° 2 Población en Edad de Trabajar con y sin Discapacidad, según Sexo y Área de Residencia, 2017 (Absoluto y porcentaje).....	28
Tabla N° 3 Presentamos las diferencias de estas dimensiones.....	45
Tabla N° 4 Operacionalización de Variables e Indicadores	50
Tabla N° 5 División Política de la Provincia de Pasco	57
Tabla N° 6 Técnicas e Instrumentos.....	59
Tabla N° 7 Pregunta N° 1.....	62
Tabla N° 8 Pregunta N° 2.....	63
Tabla N° 9 Pregunta N° 3.....	64
Tabla N° 10 Pregunta N° 4.....	65
Tabla N° 11 Pregunta N° 5.....	66
Tabla N° 12 Pregunta N° 6.....	67
Tabla N° 13 Pregunta N° 7.....	68
Tabla N° 14 Pregunta N° 8.....	69
Tabla N° 15 Pregunta N° 9.....	70
Tabla N° 16 Pregunta N° 10.....	71
Tabla N° 17 Pregunta N° 11.....	72
Tabla N° 18 Pregunta N° 12.....	73
Tabla N° 19 Pregunta N° 13.....	74
Tabla N° 20 Pregunta N° 14.....	75
Tabla N° 21 Pregunta N° 15.....	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura N° 1 Población de estudio en la región Pasco.....	3
Figura N° 2 Funciones de SUNAFIL	24
Figura N° 3 Estadística de personas con discapacidad en el departamento de Pasco 2024	31
Figura N° 4 Pregunta N° 1	62
Figura N° 5 Pregunta N° 2	63
Figura N° 6 Pregunta N° 3	64
Figura N° 7 Pregunta N° 4	65
Figura N° 8 Pregunta N° 5	66
Figura N° 9 Pregunta N° 6	67
Figura N° 10 Pregunta N° 7	68
Figura N° 11 Pregunta N° 8	69
Figura N° 12 Pregunta N° 9	70
Figura N° 13 Pregunta N° 10	71
Figura N° 14 Pregunta N° 11	72
Figura N° 15 Pregunta N° 12	73
Figura N° 16 Pregunta N° 13	74
Figura N° 17 Pregunta N° 14	75
Figura N° 18 Pregunta N° 15	76

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La identificación y planteamiento del problema es la vía primaria que el investigador debe tener en mente para luego proseguir con las otras etapas de la investigación. Plantear un problema conlleva a buscar alguna solución a este fenómeno problemático. Tamayo (2003) afirma “No se pueden plantear problemas de investigación a espaldas de la realidad que se investiga. Un problema investigable es un punto de conflicto conectado con una situación de dificultad en la que hay una duda por resolver y pueden preverse dos o más soluciones” (84). La realidad es cruda al tener una gran cantidad de personas con diferentes tipos de discapacidad en el mundo y que no tienen las mismas posibilidades que otros para el trabajo y otras actividades.

Según el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), “Treaty Bodies”, órganos de supervisión de tratados perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas, en todo el planeta aproximadamente el 16 % de la población mundial, más o menos 1, 300 millones de personas, tienen

algún tipo de discapacidad, haciéndose más notorio en los países denominados en desarrollo y uno de esos tantos es nuestro país. Según datos oficiales de la Organización Mundial de la Salud (OMS) estas cifras están aumentando debido al crecimiento de las enfermedades no transmisibles y a la mayor duración de la vida de las personas. “Las personas con discapacidad mueren antes, tienen peor salud y experimentan más limitaciones en su actividad cotidiana que las demás”. (OMS, Discapacidad, 2023, p. 1)

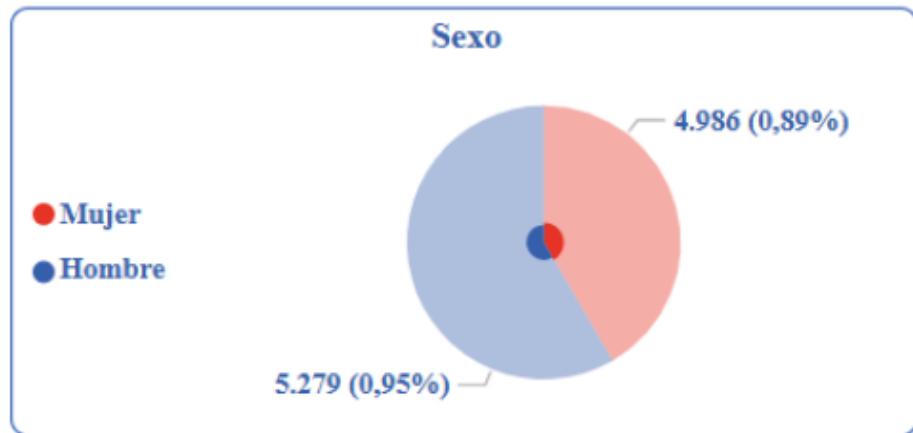
El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en su resumen ejecutivo denominado perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017 indica “Parte de la población peruana tiene alguna discapacidad”, es decir, “alguna dificultad o limitación permanente que le impide desarrollarse normalmente en sus actividades diarias” (p. 1).

Además, el INEI alcanza cifras preocupantes señalando que existen 3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad representando el 10,3% de la población del país. De este número corresponde 1 millón 820 mil 304 mujeres discapacitadas que representa el 11,5% y 1 millón 388 mil 957 de hombres en las mismas condiciones representando el 9,0% de ellos.

Para esta publicación hubo el concurso del grupo de trabajo integrado por varios ministerios: el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conocido como Mesa de Concertación y siendo la participación más importante el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Respecto a la población de estudio en la región Pasco existen 5, 279 hombres con discapacidad y 4, 986 mujeres en las mismas condiciones, haciendo un total de 10, 265 personas con discapacidad.

Figura N° 1 Población de estudio en la región Pasco



Nota. CONADIS, RNPDCD, 2025

Asimismo, un millón doscientos setenta mil ochocientos sesenta y siete con trescientos cincuenta y seis (1'270,867.356) representa el (39,6%) de toda la población con discapacidad, participa activamente en nuestra economía. Lo que demuestra que personas con alguna discapacidad desde los 14 años participan en la actividad económica ya sea ocupado o que busca trabajo activamente. Según sexo, los hombres presentan una mayor tasa de discapacidad (49,7%) que las mujeres (32,1%).

Por consiguiente, se logró identificar el problema de investigación relacionado con la cuota de empleo para personas con discapacidad en nuestra provincia de Pasco, conforme a lo establecido en la Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 29973 (2012), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (2014). Esto abarca tanto las entidades del Estado como las empresas privadas, así como el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la provincia de Pasco durante el presente año.

Al tener la oportunidad de acceder a una contratación laboral, las personas con discapacidad no se encuentran en igualdad de condiciones que aquellas que

gozan de todas sus facultades físicas o mentales, lo que les impide acceder a las mismas oportunidades para encontrar empleo.

1.2. Delimitación de la investigación

El investigador Tamayo (2003) dice “... delimitar el tema quiere decir poner límites a la investigación y especificar el alcance de esos límites ...” (p. 118). Siguiendo lo recomendado hemos delimitado en tres aspectos nuestra investigación: conceptual, espacial y temporal.

1.2.1. Delimitación conceptual.

Para la elaboración del marco teórico, se consideró este tipo de delimitación para la variable independiente, que se refiere a la cuota de empleo en las empresas privadas y en las entidades del Estado, según lo estipulado en la ley correspondiente. De igual manera, se abordó la variable dependiente, que se centra en el conjunto de teorías sobre el derecho al trabajo.

1.2.2. Delimitación espacial

Comprende las distintas empresas privadas y las entidades estatales de la provincia de Pasco, departamento del mismo nombre.

1.2.3. Delimitación temporal

Nuestro estudio comprende el año 2024 incluyendo todas las actividades establecidas en el diagrama de Gantt.

1.3. Formulación del problema

Entendemos que un problema de investigación es una dificultad que puede ser abordada y resuelta, así refiere el argentino Bunge (1969) señalando, “un problema es una dificultad que no puede resolverse automáticamente, sino que requiere una investigación conceptual o empírica. Es el primer eslabón de una cadena: problema-investigación-solución” (p. 43).

En el campo de la investigación todo problema se formula a través de una interrogante. Kerlinger (2002), manifiesta, “... la formulación del problema se denomina también problema principal, a partir del cual se redacta el objetivo general y la hipótesis central, en este marco, la formulación debe tener claridad, concisión y operatividad” (p. 53). La interrogante no debe dejar de considerar la delimitación espacial y temporal.

Siguiendo lo mencionado formularemos el problema general y los específicos.

1.3.1. Problema general

Nuestro problema de estudio responde al carácter descriptivo cuyo propósito es explicar por qué se da este fenómeno jurídico en la aplicación de la cuota de empleo y el derecho al trabajo.

¿Cómo es el acceso y efectividad de la cuota de empleo para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a. Los problemas específicos son interrogantes de aspectos concretos del problema y no del problema en su totalidad, no obstante que en conjunto forman la totalidad. Estos subproblemas deben tener relación con las dimensiones de la variable dependiente. Así formulamos:
- b. ¿Cómo el grado de cumplimiento de la cuota de empleo incide en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?
- c. ¿Cómo es la estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?

1.4. Formulación de Objetivos

Al desarrollar nuestra investigación se ha planteado el propósito de estudio el para qué realizar. (Hernández (2012) indica “Los objetivos son los fines que se persiguen con la investigación, en ellos se concretan de forma consciente los resultados esperados, por lo que deben estar vinculados directamente al tipo de problema y a la estrategia general de la investigación.” (p. 45).

1.4.1. Objetivo general

Evaluar el acceso y efectividad de la cuota de empleo para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar el grado de cumplimiento de la cuota de empleo que incide en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

Analizar la estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

1.5. Justificación de la investigación

A justificación de un trabajo de investigación siempre responde a una pregunta ¿para qué se realiza esa investigación? El investigador tiene sus propósitos que debe justificar debidamente ante esta pregunta.

La justificación, se refiere a plantear en forma resumida y concreta los motivos por los cuales se realiza la investigación, citando cualquier razón de la cual partió el autor de la tesis. Se busca que el investigador responda a estas interrogantes ¿Por qué eligió el tema?, y ¿Para qué se realizó la tesis? (Cortés, y Álvarez, 2017, p. 105).

Nuestro trabajo de investigación se sustenta en estas áreas:

- **Justificación Práctica**

Las incidencias que genera el presente trabajo serán para resolver problemas prácticos o reales en el futuro.

- **Justificación Teórica-Científica**

Luego de haber sustentado nuestra tesis de estudio los resultados de investigación podrán ser incorporados al conocimiento científico y llenar las lagunas o vacíos en el derecho laboral de personas con discapacidad.

- **Justificación Metodológica**

Esta justificación es necesaria cuando nuestros métodos de trabajo, procedimientos, técnicas e instrumentos tiene validez y confiabilidad suficiente.

- **Justificación Socioeconómica**

Radica en los beneficios y utilidades que reporta para la población los resultados de la investigación, en cuanto constituye base esencial y punto de partida para realizar proyectos de mejoramiento social y económicos para la población con el aporte de nuevas herramientas o métodos para la investigación.

- **Relevancia Social.**

El nuevo conocimiento a arribar será de beneficio para la sociedad y en especial para la inclusión de personas con discapacidad.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Durante la elaboración de esta investigación, han surgido ciertas limitaciones u obstáculos exógenos ajenos a nosotros. Estos impedimentos han intentado obstaculizar el desarrollo adecuado del cronograma de actividades, y

en ocasiones no hemos podido obtener la información necesaria en el momento oportuno. Estas limitaciones fueron:

- Factor Tiempo

La limitación principal fue el tiempo para realizar un trabajo de investigación tan complejo, debido a otras obligaciones como el trabajo, asuntos personales y familiares. Sin embargo, por su importancia, se reajustaron los horarios para contar con el tiempo necesario para la realización del proyecto de investigación.

- Factor Económico.

Algunos de los gastos más comunes asociados a la contratación de recursos humanos, como digitadores, asesores externos, transporte y otros, fueron cruciales para asegurar una correcta ejecución del proyecto y nuestro informe de tesis. Además, los costos relacionados con el transporte y el desplazamiento para la recolección de datos o la asistencia a conferencias también son relevantes; sin embargo, debemos mencionar que se realizaron al máximo con el recurso económico disponible.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es esencial en cualquier trabajo de investigación, ya que constituye el conjunto de teorías, doctrinas, jurisprudencia y otras fuentes relevantes que respaldan y fundamentan el problema de investigación. Es, por lo tanto, un deber de todo investigador examinar previamente la existencia de información sobre el tema en cuestión. Este análisis no solo permite situar la investigación en un contexto más amplio, sino que también sirve como base para formular las hipótesis que guiarán el estudio. Rojas (2013) indica, “es necesario elaborar un marco teórico y conceptual del que se deriven una o más hipótesis que ofrezcan una posible explicación o respuestas sobre las interrogantes formuladas” (81).

En la metodología, el marco teórico también se conoce como marco referencial. Su importancia radica en que ayuda a describir los problemas en las investigaciones, proporcionando sentido a los hechos o fenómenos y orientando su organización. Al realizar un estudio, es crucial no solo tener un marco teórico sólido, sino también asegurarse de que se está aportando algo nuevo al campo del conocimiento.

2.1. Antecedentes de estudio

Los antecedentes teóricos sirven como guía para fundamentar nuestro trabajo de investigación y evitar indagar en temas que ya han sido investigados

previamente. Estos antecedentes nos ayudan a recabar información sobre las conclusiones que han alcanzado otros investigadores, la cual puede ser utilizada en la discusión de nuestros resultados. Contamos con razones suficientes para acceder a los distintos repositorios de universidades a nivel local, nacional e internacional. Del mismo modo, los artículos científicos debidamente revisados que se encuentran en revistas científicas de alto estándar académico pueden ser de gran ayuda.

De nuestra parte, cumplimos con visitar y revisar los trabajos académicos que contenían información similar a una de nuestras variables.

a) A Nivel Local.

El tesista Ramos (2018) planteó el siguiente objetivo general: describir el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad, y arribó a cuatro conclusiones.

- La discapacidad, en su sentido más amplio, es una situación que afecta al Gobierno Regional de Pasco, el cual no ha logrado brindar una atención especializada adecuada desde hace tiempo, lo que impide reducir la brecha de desigualdad y oportunidades en el acceso al empleo.
- Se ha observado que el Gobierno Regional de Pasco carece de un registro único de personas con discapacidad, lo que dificulta la identificación y el seguimiento de aquellos que han trabajado o trabajan en alguna de sus dependencias. Esto contribuye a que la atención a estas personas por parte del Gobierno Regional de Pasco sea deficiente. Además, se suma la falta de una política específica relacionada con este grupo.
- Aunque se tiene conocimiento de los derechos establecidos por la Ley N.^o 29973 a favor de las personas con discapacidad, existe confusión sobre qué institución es responsable de promover su acceso al empleo y también se

desconoce quién se encarga de fiscalizar el cumplimiento de esta normativa en beneficio de las personas con discapacidad.

- Asimismo, el Gobierno Regional de Pasco no está cumpliendo con el porcentaje de acceso laboral que les corresponde a las personas con discapacidad, lo que vulnera un derecho fundamental, especialmente agravado por el desconocimiento de la norma aplicable y por la situación de vulnerabilidad de estas personas.

b) A Nivel Nacional.

Aguirre (2022) planteó el siguiente objetivo principal: identificar cuáles son los derechos fundamentales de las personas con discapacidad que se vulneran con el incumplimiento de las cuotas de empleo en la provincia de Huánuco, 2018- 2019. El tesista llegó a las siguientes conclusiones:

1. En la actualidad, todavía se observa el incumplimiento de los porcentajes de empleo destinados a personas con discapacidad, lo que viola sus derechos fundamentales, como el derecho a una vida digna, sin discriminación, y a acceder a un trabajo inclusivo con una remuneración adecuada. Por esta razón, es imprescindible dar prioridad al cumplimiento de lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un instrumento internacional que salvaguarda todos los derechos humanos de estas personas y garantiza el respeto a su dignidad en igualdad de condiciones con los demás.
2. El sistema de cuotas laborales en Perú forma parte de un modelo que satisface las exigencias legislativas mediante la imposición de sanciones. Este sistema establece porcentajes específicos para la contratación de personas con discapacidad, de conformidad con las leyes vigentes, y contempla multas en caso de que no se cumplan. Sin embargo, hasta el momento, tanto las instituciones públicas como privadas cumplen de manera parcial con la

contratación de personas con discapacidad, lo que les permite alcanzar solo en parte las cuotas de empleo establecidas.

3. Con el objetivo de asegurar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, el Estado peruano implementa varias medidas legislativas, entre las cuales se encuentra la cuota de empleo. Esta iniciativa busca brindar mayores oportunidades de acceso al empleo para las personas con discapacidad. Asimismo, se reconoce que el nivel educativo es un factor clave para mejorar la empleabilidad de estas personas, facilitando su contratación y permitiéndoles acceder a trabajos que les generen mayores ingresos económicos.

c) A Nivel Internacional.

Se ha ingresado a los buscadores de trabajos internacionales y se encontró un artículo científico.

Santos, Sánchez y López (2023) llegaron a las siguientes conclusiones:

- Diversos organismos mundiales trabajan en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre las más importantes se encuentran la ONU, la OIT, la UNESCO, la UNICEF y la OMS. En México se han constituido varias estructuras organizacionales para apoyar el trabajo de la inclusión laboral.
- El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) tiene como propósito promover los derechos humanos. Vela por la plena inclusión de las personas con discapacidad. Establece políticas públicas que garanticen su participación en todos los ámbitos de la vida.

Si bien la inclusión laboral es un proceso complejo, también es una oportunidad de crecimiento y desarrollo humano para todos los involucrados. Debe ser un proyecto en equipo entre la escuela, los padres de familia, las

empresas, los jefes inmediatos, los compañeros de trabajo, los propios postulantes y la sociedad en general.

Las personas en situación de discapacidad, con la formación adecuada y ubicadas en el lugar de trabajo correcto pueden ser tan productivas o incluso más que el resto de la población. El desafío es alto por las altas exigencias que las empresas de hoy tienen y porque todavía existe miedo entre algunos actores involucrados. Los padres tienen miedo de exponer a sus hijos ante una sociedad que discrimina y excluye y las empresas tienen recelos porque en muchos de los casos les falta información. Es especial tienen una visión distorsionada sobre las bondades que las prácticas de inclusión brindan a todos los participantes. La apreciación sobre los discapacitados se transforma cuando se observa su desempeño, responsabilidad y valores su práctica laboral.

El estudio encontró como limitación no contar con el indicador de población económicamente activa con discapacidad, al no ofrecerse en el último censo de población y viviendas realizado. Ello hubiese permitido realizar comparaciones más precisas. En igual sentido fue limitante no poder contactar a representantes de la unión de maquiladoras en la ciudad. Son estas industrias las que ofrecen la mayor fuente de empleo en la ciudad y sería interesante conocer sus proyecciones. Por otra parte, no se encontró un estudio anterior que abordase el tema objeto de estudio, lo que no permitió realizar comparaciones evolutivas.

2.2. Bases teóricas – científicas

Las bases teóricas científicas compuestas proporcionan un marco teórico sólido que refuerza el trabajo de investigación.

2.2.1. Antecedentes de la Ley de personas con discapacidad.

En el mundo, aproximadamente el 10% de las personas tiene algún tipo de discapacidad. Alrededor de 1.000 millones de personas, es decir, el 15% de la población mundial, viven con alguna discapacidad. Esta cifra sigue aumentando debido al crecimiento de enfermedades no transmisibles y al aumento de la esperanza de vida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha dado las Recomendaciones y Convenios siguientes referido a personas con discapacidad:

- Convenio núm. 111 de la OIT (1958) – Sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Aunque no trata exclusivamente de discapacidad, prohíbe toda forma de discriminación en el trabajo, incluyendo la basada en discapacidad. Lo que resalta es la aplicación a todos los aspectos del empleo y la ocupación incluyendo el acceso al empleo, la formación profesional, las condiciones de trabajo y el despido por algún tipo de causal justificado.

- Recomendación núm. 168 de la OIT (1983) – Sobre la formación profesional de las personas con discapacidad.

Este documento destaca la importancia de proporcionar formación profesional adaptada, que facilite a las personas con discapacidad el acceso al empleo y su participación plena en la sociedad. Se tiene cuatro puntos más destacados: a) Acceso equitativo a la formación, b) Adaptación de programas, c) Colaboración con distintos sectores y d) Fomento de la sensibilización.

- Convenio núm. 159 de la OIT (1983) – Sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

Este documento es de más importancia porque busca asegurar igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en el empleo, mediante políticas activas. Este convenio establece un marco para promover la integración laboral y la readaptación de estas personas, con el objetivo de facilitar su participación activa en la vida económica y social. Algunos de los puntos clave del convenio son: a) Principios generales enfatizando que estas personas deberían tener un acceso a las mismas oportunidades de empleo que los demás, b) Programas de readaptación profesional incluyendo servicios específicos para la evaluación de las capacidades y habilidades de estas personas y c) Financiamiento y recursos necesarios estableciendo políticas que apoyen la formación y el empleo de personas con discapacidad incluyendo incentivos para los empleadores.

Siguiendo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) la Normas Constitucionales del Perú de 1979, declaró que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla (Art. 1). Se entiende de manera total que la persona que padece de cualquier discapacidad física o mental debe también ser igual ante la ley y no ser discriminada (Art. 2). La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad (Art. 19).

La Constitución Política del Perú vigente de 1993, de la misma manera norma la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado (Art. 1). Sokolich (2005).

Cabe recalcar que la “dignidad de la persona”, en términos generales, impone al Estado el reconocimiento al hombre del derecho de ocupar el rango inherente a su naturaleza con todas las preeminencias y consideraciones, además

de promover y establecer las condiciones que permitan su plenitud y el respeto de sus derechos. (p. 411)

La igualdad ante la ley de toda persona y la no discriminación por ninguna índole (Art. 2.2). El art. 7 refiere derecho a la salud. Protección a la persona con discapacidad.

2.2.2. Normativa jurídica aplicable a las personas con discapacidad.

La Ley N° 27050 (21/12/1998), Ley General de la Persona con Discapacidad fue la primera norma que reguló los derechos de las personas con discapacidad. En su primera disposición general, se señala que la ley tiene como finalidad establecer un régimen legal de protección, atención en salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad pueda alcanzar su desarrollo e integración social, económica y cultural. No obstante, en cuanto a la cuota de empleo, no se legisló al respecto; solo se mencionó una bonificación de 15 puntos en el concurso de méritos para cubrir vacantes en los concursos destinados a la contratación de personal del sector público. Otra novedad es la creación del CONADIS incorporándose como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano.

En el año 2012 se promulga la Ley N.º 29973, denominada Ley General con Discapacidad conteniendo XIII Capítulos, 86 artículos, Disposiciones Complementarias Modificadorias y Disposiciones Complementarias Finales. La finalidad es establecer el marco legal para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad y a la vez promoviendo su desarrollo e inclusión en la vida políticas, social, cultural y tecnológica. Esta norma en particular trata de diferentes asuntos en materia

laboral para personas con discapacidad, para los empleadores de las actividades económicas públicas y privadas. Del mismo modo otorgando un papel fundamental al CONADIS. Aparecieron diferentes opiniones favorables, también no favorables. Ugaz (2012) manifestó lo siguiente:

La Ley N.º 29973 es una norma que busca el goce efectivo de los derechos fundamentales por parte de las personas con discapacidad. Sea por razones congénitas o por situaciones que generan un grado de discapacidad en quienes no lo tenían (accidentes o enfermedades), existen un grupo de personas en nuestra sociedad que ha sufrido, históricamente un proceso de exclusión social. (p. 428)

Es importante señalar que esta Ley incorpora en gran medida lo establecido por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue ratificada por Perú en 2007.

Asimismo, se tiene el Reglamento de la Ley N.º 29973, Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP (08/04/2014) cuyo objeto es reglamentar para las personas con discapacidad, con promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

2.2.3. Cuota de Empleo

Esta promoción a la contratación se debe a que las personas con discapacidad no actúan en igualdad de condiciones que las personas que se encuentran en pleno uso de sus facultades físicas o mentales, lo que les impide tener las mismas oportunidades para conseguir un empleo. Tengamos presente que en datos estadísticos el 52,40 % de las personas con discapacidad no tienen un empleo fijo, evidenciándose entonces un alto grado de desempleo para esta clase de personas. Esto, sin duda, influye negativamente en el desarrollo social

de nuestro país, contribuyendo a la pobreza, pues impide que aquellos sujetos puedan proveerse de los medios suficientes para su subsistencia a través de una remuneración, que valga mencionar, tiene un carácter alimentario sumamente importante.

De esta manera, la cuota laboral se presenta como una medida idónea para que los empleadores con un estatus económico favorable, debido a sus ingresos considerables, contraten a personas con discapacidad, contribuyendo así al desarrollo de la nación.

La cuota de empleo es una parte o porción fija de trabajadores que los empleadores, tanto de empresas privadas como de entidades públicas del Estado, están obligados a contratar. Esta cuota debe incluir a personas que padecen alguna discapacidad, ya que existen numerosas barreras que limitan sus posibilidades de acceder a puestos de trabajo dignos.

La cuota de empleo posee una acción positiva, su propósito es disminuir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo en cualquiera de los regímenes laborales, tales como de la actividad privada y de la actividad pública dentro de la administración pública perteneciente al Poder Ejecutivo en todos sus niveles.

Para algunos juristas y principalmente los empleadores de la actividad privada no están de acuerdo por esta cuota de empleo. Toyama (2005) indica: “El Congreso ha fijado un mínimo de 3% de cuota de empleo obligatorio de contratación de personas con discapacidad a las empresas con más de 50 trabajadores que, a nuestro entender, lesiona la libertad de contratación contractual”. (p. 431)

Por su parte, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) ha cuestionado de manera inmediata después de la publicación de la Ley en mención, aseverando que el porcentaje de 3% es demasiado alto. Además, mencionó que las personas con discapacidad pueden no resultar confiables para el manejo o el trabajo en una empresa.

El Tribunal Constitucional afirma que el discapacitado “tiene derecho a una protección especial por parte del Estado, a tenor de los artículos 7° y 23° de la Constitución y de conformidad al artículo 181° del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador, sobre protección de minusválidos, pues toda persona afectada por una disminución en sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar un máximo desarrollo de su personalidad y ser protegida especialmente por el Estado; con el respeto a su dignidad personal y laboral. (STC Exp. No 00035-2010-PA/TC).

2.2.4. Propósito de la Cuota de Empleo

La cuota de empleo busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, garantizando condiciones equitativas. Su objetivo es facilitar su desarrollo y plena integración en los ámbitos económico y social de nuestro país.

Considerando que la persona con discapacidad tiene los mismos derechos que cualquier otro ciudadano que establecen las normas supranacionales y las internas.

El Estado peruano a través de sus instituciones que corresponden al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deben asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo por los empleadores de los regímenes público y privado.

Teniendo en cuenta que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos que cualquier otro ciudadano, tal como lo establecen tanto las normativas internacionales como las nacionales. El Estado peruano, a través de las instituciones vinculadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) debe garantizar que los empleadores de los sectores público y privado cumplan con la cuota de empleo correspondiente.

2.2.5. Obligaciones según el tipo de empleador.

La cuota de empleo para el sector público fue fijada en la Ley N.º 29973 con estos términos:

- **Sector Público:** Todas las entidades están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de su personal.

La Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, llamada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados” tiene como finalidad de asegurar que los empleadores privados cumplan con la cuota de empleo. Su artículo 2.4 cuota de empleo para el sector privado establece:

- **Cuota de Empleo:** proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores privados, con o sin fines de lucro con más de 50 trabajadores equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores.

En el caso particular, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como la SUNAFIL, realizan la fiscalización al inicio de cada año. Una de las finalidades de esta acción es verificar si, en el año anterior, se ha considerado en la planilla a trabajadores con discapacidad. En caso de que la respuesta sea negativa, se les notifica, dando inicio al procedimiento sancionador.

Se debe demostrar que no fue posible la contratación de personas con discapacidad en una empresa por estas causas:

- Por considerarse diversos factores técnicos y de riesgo asociados al puesto.
- Demostrar haber publicado las ofertas laborales en el servicio de bolsa de trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin haber tenido postulantes.
- También se debe fundamentar la no existencia de requisitos discriminatorios y asegurar que los procesos de evaluación permitan la plena participación de los candidatos con discapacidad.

2.2.6. Cálculo de la Cuota de Empleo

El cálculo de la cuota de empleo es un proceso que está regulado por normativas específicas. Según el Artículo 4° de la Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, se dispone que “La cuota de empleo se determina con la información que el empleador proporcione en la Planilla Electrónica, sin importar el número de centros de trabajo ni la modalidad de contratación que conecte directamente al trabajador con la empresa”.

El inciso 5.1 de la Resolución Ministerial indicada señala que la cuota de empleo se calcula anualmente, considerando la totalidad de trabajadores registrados en la Planilla Electrónica de pagos (PLAME) a partir del 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Las empresas que tienen más de 50 trabajadores están obligadas al cálculo del 3% como cuota de empleo.

Si los empleadores inician sus actividades durante el primer semestre del año, la cuota de empleo se calcula proporcionalmente al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre y en caso de iniciar sus actividades a partir del segundo semestre, se calcula la cuota de empleo en el período anual siguiente.

De la misma manera si hubiera fusión de empresas, el cálculo se determina individualmente a cada empresa considerando los períodos anteriores de la fusión, y en forma conjunta después de la fusión.

Ejemplo del cálculo de la cuota de empleo:

La empresa privada “Buen Servicio” contrata personal por campañas. El año pasado contrató 40 trabajadores que prestaron sus servicios durante todo el año. El resto de trabajadores lo hicieron durante meses y días como se detalla en el recuadro a continuación:

Tabla N° 1 *Contratación de personal por campañas*

PERÍODO LABORADO	NRO. DE TRABAJADORES	CÁLCULO PONDERADO	SUMA PONDERADO
12 meses	40	40 x (1)	40
8 meses	10	10 x (8/12)	6.66
5 meses	15	15 x (5/12)	6.25
15 días	5	5 x (1/12) x (15/30)	0.21
Número total de trabajadores al año			53.12
Aplicación criterio de redondeo			53.1

Nota. Elaborado por el tesista.

La empresa “Buen Servicio”, según los datos del cálculo de la cuota de empleo, si se tiene más de 50 trabajadores, entonces se aplica el 3% que ordena la Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR.

Número total de trabajadores al año (REDONDEO)	53.1
Cuota de empleo del 3% (53.1 x 0.03)	1.59
CUOTA DE EMPLEO REDONDEADO	2

Nota. Elaborado por el tesista.

2.2.7. Fiscalización de la Cuota de Empleo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo y la SUNAFIL tienen la responsabilidad de llevar a cabo la supervisión del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el ámbito privado y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el CONADIS, en el sector público, según la Ley N.º 29973.

a) Procedimiento de Fiscalización.

La supervisión del cumplimiento de la cuota de empleo comienza en enero de cada año, basándose en la revisión de la Planilla Electrónica del empleador del año anterior. Se realiza un cálculo para determinar si el empleador está obligado a cumplir con la cuota. Si se determina que sí, se evalúa si ha contratado a las personas con discapacidad conforme a lo establecido por la ley.

Si se detecta incumplimiento, el inspector acudirá a la empresa para notificar sobre la supuesta falta en la cuota de empleo, indicando cuántos trabajadores con discapacidad están empleados y cuántos deberían estarlo en el período anterior.

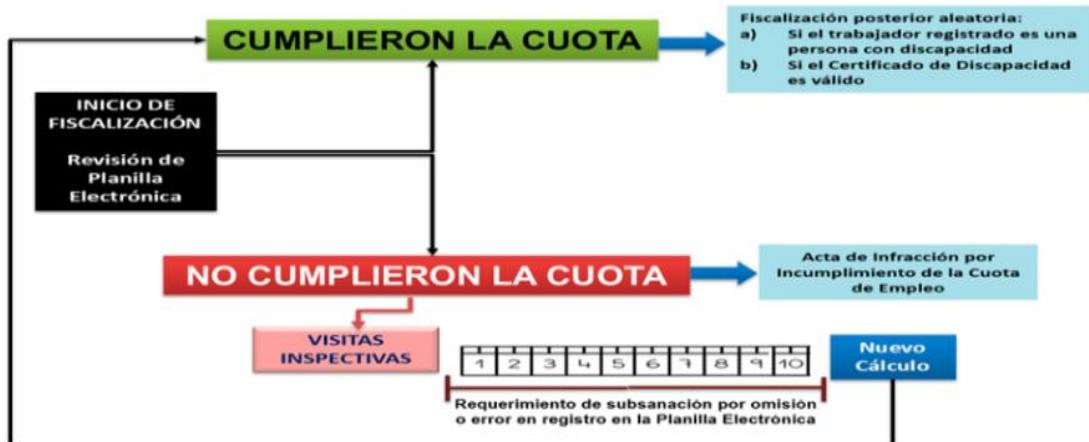
Luego, el inspector emitirá un requerimiento al empleador para que comparezca, debido a posibles omisiones o errores en el registro de trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, a menos que el empleador demuestre que no ha habido errores o presente la documentación necesaria en ese momento.

b) Subsanación por Incumplimiento

Para corregir una omisión o error en la presentación de información, el empleador debe entregar los certificados de discapacidad de todos sus trabajadores con discapacidad y los informes actualizados de la Planilla Electrónica correspondientes al año.

Si se confirma la omisión o error, se concede un período de diez (10) días hábiles al empleador para rectificar la situación, momento en el cual deberá presentar la Planilla Electrónica actualizada.

Figura N° 2 Funciones de SUNAFIL



Fuente: MTPE

c) Descargos y Justificación.

Dentro del plazo concedido el empleador debe acreditar:

1. No se han creado nuevos empleos o vacantes por finalización de la relación laboral por ninguna razón en el transcurso del año
2. Si se han presentado vacantes, deben cumplirse los siguientes requisitos:
 - Razones de carácter técnico o riesgo vinculadas al puesto de trabajo que dificulten la contratación de persona con discapacidad.
 - Haber ofertado sus vacantes en el servicio Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo.
 - Haber omitido requisitos de carácter discriminatorio contra las personas con discapacidad en sus solicitudes de personal.
 - De ser el caso, haber garantizado que sus procesos de selección hayan permitido la participación efectiva de las personas con discapacidad.

Es necesario mencionar que en el proceso de fiscalización de la cuota de empleo se evalúa la conducta diligente del empleador para contratar personas con discapacidad, y por tanto la fiscalización no tiene un espíritu punitivo, ya que las disposiciones normativas sobre esta temática no pretenden sancionar a aquellos empleadores que no alcancen la cuota de empleo para personas con discapacidad (3%), sino a aquellos que no han realizado acciones concretas para contratarlas.

2.2.8. Informe Anual de la SUNAFIL.

La SUNAFIL es responsable de supervisar el cumplimiento de las normas laborales y proteger los derechos de los trabajadores en el país. Se encarga de elaborar cada año un informe con los resultados de la fiscalización del cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad en el sector privado como ordena la Ley N.º 29973, y en la Directiva de Fiscalización N.º 002-2024-SUNAFIL/DINI.

2.2.9. Sanciones y multas por incumplimiento de la cuota de empleo

La Ley N° 29973, relevante para nuestro análisis, en el artículo 80° prescribe que la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de esta norma es el CONADIS sin perjuicio de las competencias específicas de otros sectores y del gobierno. Asimismo, menciona la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

a) Infracciones y sanciones.

Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves. El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad es calificado de muy grave y corresponde la multa administrativa mayor a 10 UIT a 20 UIT.

b) Destino de las multas.

El Reglamento de la Ley precisa que el pago de multas es exigido coactivamente de acuerdo a ley.

Las multas son impuestas por la SUNAFIL para el sector privado y por el CONADIS y SERVIR para las instituciones públicas. Las sanciones económicas impuestas por no cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público se utilizarán para financiar programas de capacitación laboral y actualización, así como iniciativas de colocación y empleo para este colectivo.

c) Registro de infractores.

El CONADIS está a cargo del Registro de Infractores de los derechos de la persona discapacitada. Se deberá inscribir la denominación o razón social de las entidades públicas e instituciones privadas que hayan sido multadas.

También, los nombres y cargos de los funcionarios o en su defecto de los ejecutivos de estas entidades e instituciones.

2.2.10. Incentivos tributarios.

Los empleadores del sector público y privado que contratan personas con discapacidad pueden beneficiarse de una deducción adicional en el Impuesto a la Renta. Los sujetos generadores de rentas de tercera categoría podrán aplicar la deducción establecida en el del TUO de la Ley del Impuesto a la Renta aun cuando contraten a un solo trabajador con discapacidad.

Esta deducción se aplica tanto a las remuneraciones de los empleados con discapacidad como a los gastos por ajustes razonables realizados en el lugar de trabajo. Este beneficio se considera un crédito tributario según los porcentajes establecidos en el Decreto Supremo N° 287-2013-EF.

2.2.11. Población en edad de trabajo (PET).

La Población en Edad de Trabajar (PET) o Población en Edad Activa está constituida por las personas aptas para ejercer funciones productivas y de servicio. No existe una definición uniforme a nivel internacional para la PET. En América Latina y el Caribe, esta población se ha precisado en función de las características del mercado laboral de cada país. Sin embargo, en la mayoría de ellos, se determina considerando la edad mínima; en el caso de nuestro país, la edad mínima establecida es 14 años (con restricciones para trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, desarrollo o educación, según el Decreto Supremo N.º 001-2016-TR) para definir la Población en Edad de Trabajar, y de acuerdo con lo estipulado en el Convenio 138 de 1973 de la OIT sobre la edad mínima, se establece en 15 años. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa

(PEA), también conocida como la Fuerza de Trabajo, y Población Económicamente Inactiva (PEI).

Sobre el asunto el último Censo Nacional: XI de Población, VI de Vivienda y III de Comunidades Indígenas de 2017, indicaron que 2 millones 892 mil 10 personas con al menos una discapacidad forman parte de la Población en Edad de Trabajo (PET). De este total, 1 millón 668 mil 588 son mujeres, es decir el (57,7%) y 1 millón 223 mil 422 son hombres y representan el (42,3%) de la PET. Son cifras alarmantes que nos preocupa porque cabe la pregunta entonces cómo sustentan sus gastos económicos en caso de ser jóvenes y adolescentes sin un empleo. Entre la población sin discapacidad, se aprecia una distribución diferente de la PET, el (50,1%) son de sexo masculino y (49,9%) de sexo femenino.

Tabla N° 2 Población en Edad de Trabajar con y sin Discapacidad, según Sexo y Área de Residencia, 2017 (Absoluto y porcentaje)

Sexo y Área de residencia	Población total	Población con discapacidad		Población sin discapacidad	
		Absoluto	%	Absoluto	%
Total	23 495 641	2 892 010	100,0	20 603 631	100,0
Hombre	11 540 891	1 223 422	42,3	10 317 470	50,1
Mujer	11 954 749	1 668 588	57,7	10 286 161	49,9
Área Urbana	19 540 626	2 434 402	84,2	17 106 224	83,0
Hombre	9 518 832	999 341	41,1	8 519 491	49,8
Mujer	10 021 794	1 435 061	58,9	8 586 733	50,2
Área Rural	3 955 015	457 608	15,8	3 497 407	17,0
Hombre	2 022 059	224 081	49,0	1 797 979	51,4
Mujer	1 932 955	233 527	51,0	1 699 428	48,6

Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

De los 2, 892.010 entre hombres y mujeres con discapacidad en su gran parte se ubican en el área urbana estando a la espera para obtener un empleo y

entre ellos se encuentran grupos de personas con discapacidad con estudios superiores técnicos y universitarios.

2.2.12. Población económicamente activa (PEA).

La Población Económicamente Activa (PEA) en Perú se refiere al segmento de la población que está en edad de trabajar y que se encuentra disponible para participar en el mercado laboral. Esto incluye a las personas que están empleadas (trabajando por cuenta propia o ajena) y a aquellas que están desocupadas, pero buscando activamente trabajo. La PEA es un indicador importante para analizar la situación económica y laboral de un país, ya que refleja la capacidad de la población para contribuir a la economía.

En términos generales la PEA está compuesta por personas empleadas que tienen un trabajo o empleo remunerado ya sea formal e informal y el otro grupo es personas desempleadas, no tienen empleo, pero están buscando trabajo; caso de las personas con discapacidad.

Principales ocupaciones que desempeñan la población con discapacidad, por sexo, 2017



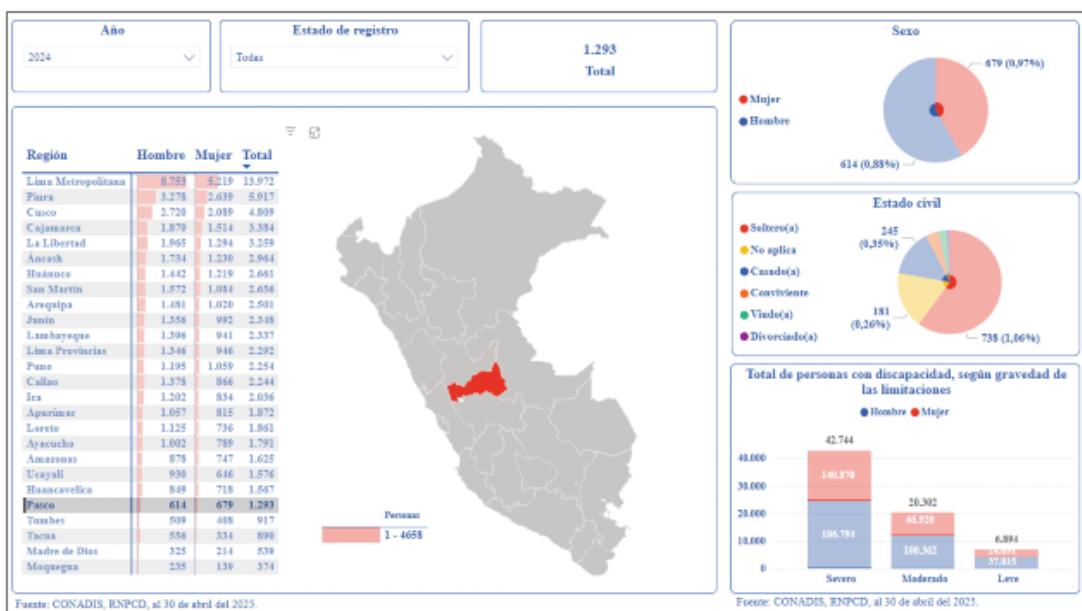
Fuente: INEI - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Los resultados demuestran que la población con discapacidad entre hombres y mujeres en mayor porcentaje se ocupa de actividades no calificadas de los servicios, peones, vendedores ambulantes y afines; se desempeñan como vendedores de comercios y mercados. En el otro extremo, el (0,5%) son operadores de máquinas industriales, ensambladores y conductores de transportes. El (1,3%) son miembros de uno de los poderes del Estado y personal directivo de la administración pública y privada. (13,90%) son trabajadores de la construcción, edificación, productores artesanales, electricistas y las telecomunicaciones. El (16%) son profesionales técnicos y (30,5%) son profesionales científicos y técnicos.

Finalmente, apreciamos que son datos del 2017 y que en la actualidad con el adelanto de la ciencia y tecnología las personas con discapacidad hombres y mujeres egresan más de los Institutos Superiores Tecnológicos, Pedagógicos y de las aulas universitarias y que son elementos importantes de la PEA en nuestro país. Se necesita una política más intensiva por parte del Poder Ejecutivo para mejorar la inclusión laboral y goce de sus diferentes derechos por las personas con discapacidad.

2.2.13. Personas con discapacidad en el departamento de Pasco 2024.

Figura N° 3 Estadística de Personal con Discapacidad en el Departamento de Pasco 2024



Según CONADIS en el departamento de Pasco a la fecha existen 614 hombres (47%) y 679 mujeres (53%) con diferentes tipos de discapacidad, haciendo un total de 1,293.

Ese grupo de personas son clasificadas según gravedad de sus limitaciones en severo, moderado y leve. Según esta estadística perteneciente a CONADIS nuestro departamento se ubica en el lugar 22 y en los extremos con mayor número de discapacidad es Lima con 3,972 y el de menor cantidad Moquegua con 374.

Nos queda advertir que muchas personas con discapacidad no se registran ante CONADIS, tal vez debido a una combinación de factores estructurales, sociales y personales. En primer lugar, muchas personas desconocen la existencia del registro o los beneficios que conlleva, como el acceso a programas sociales, cuotas de empleo o servicios de salud especializados. Además, el proceso de inscripción puede resultar complejo, especialmente para quienes viven en zonas

rurales o no cuentan con acceso a centros médicos autorizados ni recursos económicos para trasladarse.

Otro factor importante es el estigma social que aún persiste sobre la discapacidad. Algunas personas temen ser discriminadas o no reconocen su condición como una discapacidad registrable. A esto se suma la falta de campañas informativas eficaces, barreras tecnológicas y una limitada articulación entre instituciones del Estado.

Por tanto, para fomentar el registro, es indispensable mejorar el acceso a la información, simplificar los trámites, descentralizar los servicios y promover una cultura de inclusión libre de prejuicios.

2.2.14. Jurisprudencia relevante de la cuota de empleo.

Para justificar la existencia de regímenes promocionales laborales, como la cuota de empleo para personas con discapacidad prescrita en el artículo 49° de la Ley N.º 29973, el Tribunal Constitucional ha señalado que la primera condición para que un trato desigual sea considerado una diferenciación admisible es la desigualdad de los supuestos de hecho. Esto implica la existencia de sucesos, espacial y temporalmente localizados, que presentan rasgos específicos e intransferibles, los cuales determinan que una relación jurídica sea de un tipo específico y no de otro. Además, esta diferenciación debe estar respaldada por una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con juicios de valor generalmente aceptados. Es lo que a nivel doctrinal se conoce como “discriminación inversa”, concebido como aquel tratamiento diferenciado necesario para promover la igualdad (STC Exp. No 0261-2003-AA/TC).

Para la protección contra cualquier acto de discriminación, se han desarrollado políticas públicas que llegan al extremo de tal protección a los

grupos minoritarios conformado por personas con discapacidad. Se parece a una balanza que se inclina del otro extremo y se discrimine a los demás grupos. Esto es lo que se ha dado en llamar discriminación inversa.

La discriminación inversa es conocida también como “discriminación positiva”, y es definida como la acción afirmativa que busca compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente, persiguiendo, pues, que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran con acciones concretas del Estado (STC Exp. No 0048-2004-AI/TC).

Atendiendo lo expresado por el TC, el objetivo de la discriminación inversa es corregir desigualdades históricas y crear un entorno más equitativo. Sin embargo, el concepto es controvertido y genera debate, ya que algunos argumentan que puede llevar a la discriminación de individuos que no pertenecen a estos grupos favorecidos, mientras que otros defienden que es una herramienta necesaria para lograr igualdad sustantiva.

Este impulso diferenciador que el Estado alcanza a través de la discriminación inversa o positiva se sustenta en el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, que permite la promulgación de leyes especiales, dado que así lo exige la naturaleza particular de las circunstancias, pero no en virtud de las diferencias entre las personas. La mencionada disposición constitucional posibilita la creación de una regla especial que no se ampara en el arbitrio caprichoso de quienes detentan el poder político, sino en la propia naturaleza o razón de los hechos, sucesos o acontecimientos que requieren una regulación particular y no genérica.

Es decir, una ley especial —que por sí misma constituye una regla excepcional en el ordenamiento jurídico nacional— se fundamenta en las características, propiedades, exigencias o calidades específicas de determinados asuntos que no son generales dentro de la sociedad, haciendo referencia explícita a lo particular, singular o privativo de una materia.

Esto surge de la necesidad de establecer regulaciones jurídicas esencialmente distintas a aquellas que contemplan relaciones o situaciones indiferenciadas, comunes o genéricas (STC Exp. No 00018-2003-AI/TC).

2.2.15. Persona con Discapacidad.

a) Definición.

Persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. Debido a estas deficiencias aún actuando con diversas barreras actitudinales y del entorno, no puede ejercer o se ve impedido de ejercer sus derechos, y carece de inclusión plena en la sociedad en igualdad de oportunidades y condiciones que las demás. La Organización de las Naciones Unidas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) publica esta definición “Una persona con discapacidad es aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras del entorno pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”. Ubicado en <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Igualmente, el portal de personas con discapacidad de España (2024) menciona:

La discapacidad engloba distintas condiciones físicas, cognitivas, sensoriales y emocionales que pueden limitar cómo una persona funciona en su vida diaria. No solo se refiere a la pérdida de funciones, sino también a las barreras que la sociedad crea al no adaptarse a sus necesidades. Cada discapacidad es única, afectando a cada persona de manera diferente. Ubicado en <https://www.discapnet.es/>

b) Tipos de deficiencias.

De este concepto se puede desglosar lo siguiente:

• Deficiencias físicas:

- Parálisis cerebral: afecta el control muscular y la coordinación.
- Amputaciones: pérdida de un miembro, como una pierna o un brazo.
- Lesiones de médula espinal: pueden causar parálisis parcial o total.

• Deficiencias sensoriales:

- Ceguera: pérdida total o parcial de la visión.
- Sordera: incapacidad total o significativa para oír.
- Discapacidad auditiva: dificultades para percibir sonidos, que pueden variar desde leves hasta severas.

• Deficiencias mentales o intelectuales.

- Trastornos del desarrollo: como el trastorno del espectro autista.

- Discapacidad intelectual: limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa.
- Trastornos del aprendizaje: como la dislexia o TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad), que afectan habilidades específicas.
- Discapacidad cognitiva: dificultades en el razonamiento, solución de problemas y habilidades de aprendizaje.
- Trastornos neurocognitivos: como la demencia, que afecta la memoria y otras funciones cognitivas.

Estos son solo algunos ejemplos de las deficiencias y que pueden variar en severidad y en su impacto en la vida diaria de las personas.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006) declara: “... que la discapacidad no reside únicamente en la condición médica o funcional del individuo, sino que también es resultado de la interacción con un entorno que no está adecuadamente adaptado a la diversidad humana”. (p. 2) La Ley General de Personas con Discapacidad no menciona algún grado de discapacidad para el ejercicio de un empleo, solamente promueve la inclusión laboral en igualdad de condiciones, independientemente del tipo o severidad de la discapacidad.

La persona con discapacidad se enfrenta a limitaciones en diversos aspectos de la vida, como la política y el ámbito laboral. Para abordar esta asimetría, resultado de la discriminación directa o indirecta que sufren, el Estado ha implementado una serie de garantías a su favor con el fin de proteger sus derechos. Mediante ellas, se busca

garantizar su inclusión social en múltiples planos como especialmente en lo laboral.

La implementación de reglas especiales para este grupo de personas en materia laboral tiene por finalidad establecer una adecuada tutela o protección a aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas en la pérdida de sus funciones físicas, mentales o sensoriales que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las normas o márgenes considerados normales.

Mediante la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento Decreto supremo N.º 002-2014-MIMP, se instituyen entre otros, beneficios de acceso tales como la cuota de empleo para discapacitados que a su vez otorga al empleador una deducción especial en el pago de impuestos a la renta de tercera categoría. En esa medida también ha regulado la bonificación por concurso público de méritos equivalente al 15 % sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación. De otro lado también ha establecido que el límite para los convenios de capacitación laboral juvenil se puede incrementar en un 10% siempre que ese exceso se componga solo por jóvenes con discapacidad y/o jóvenes madres con responsabilidad familiar.

Por su parte el literal d) del artículo 29º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), modificado por la Séptima Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29973 ha establecido una causa de despido nulo aquel que tenga por

motivo el acto de discriminación de la persona por razón su discapacidad, buscando con ello la estabilidad laboral absoluta del trabajador con discapacidad.

2.2.16. Igualdad sin discriminación laboral.

a) Definición de igualdad.

La igualdad es un concepto que establece que todas las personas deben recibir el mismo trato en circunstancias que sean equivalentes, basándose en criterios objetivos. Por lo tanto, en situaciones desiguales, se puede justificar un trato distinto. En el ámbito del derecho laboral, esto implica que el empleador tiene la obligación de ofrecer un trato equitativo a sus empleados, siempre que se encuentren en condiciones similares, lo que prohíbe cualquier forma de discriminación. En otras palabras, no se pueden hacer distinciones basadas en criterios subjetivos.

Nuestra Constitución Política del Perú, en su artículo 26°, establece que en cualquier relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Esto significa que una persona con discapacidad no puede ser objeto de discriminación por parte del empleador, y esta norma se aplica a todos los individuos, quienes deben ser tratados con respeto a su dignidad, lo cual es el objetivo supremo de la sociedad y del Estado.

Además, el artículo 2° de la Carta Magna señala que toda persona tiene el derecho fundamental a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión,

opinión, condición económica o cualquier otra circunstancia, incluida la discapacidad.

2.2.17. Desarrollo normativo de la igualdad sin discriminación laboral.

A través del principio de igualdad se pretende proteger los derechos y la dignidad del trabajador frente a actos discriminatorios, los cuales están prohibidos por la Constitución. Además, la igualdad es un derecho que, según lo expuesto en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC Exp. N.º 0606-2004-AA/TC), se puede entender.

a) Formal o Negativa.

Su objetivo es prevenir la discriminación por cualquier razón o circunstancia personal, como la raza, el sexo, las opiniones, la religión, el idioma, entre otros.

b) Material o Positiva.

El objetivo es asegurar que las características personales únicas de cada individuo no se conviertan en un obstáculo para recibir un trato equitativo ante los demás. En este sentido, tanto el Estado como la sociedad, incluyendo a los individuos, desempeñan un papel fundamental; en lugar de simplemente no intervenir (una postura únicamente negativa), deben tomar acción para fomentar condiciones que favorezcan los derechos (lo que se conoce como una expectativa positiva).

La igualdad puede ser vista como un principio fundamental y objetivo, ya que representa la manifestación legal de un valor esencial en el desarrollo de cualquier Estado, sociedad o individuo. Desde esta perspectiva, todas las acciones del Estado, de sus entidades públicas, del entorno social o de cualquier persona deben estar libres de prácticas discriminatorias o

diferenciadas, a menos que estas últimas estén justificadas de manera adecuada.

La discriminación, que implica una desigualdad sin una razón objetiva, puede aparecer en el ámbito laboral por diversas razones, como el sexo, la raza, la religión, las opiniones o el idioma. Por lo tanto, se puede concluir que la discriminación laboral ocurre cuando se afecta al trabajador en sus características inherentes como ser humano, o cuando se infringe la cláusula de no discriminación establecida por la Constitución. Esto se manifiesta en dos tipos de acciones:

Acción directa: Se refiere a una situación en la que el comportamiento del empleador crea una distinción basada en una razón que va en contra de la constitución. En este caso, la intervención y los efectos deseados se basan en un juicio y una decisión que carecen de razonabilidad y proporcionalidad, lo que puede resultar en un despido injustificado. Afortunadamente, este despido es considerado nulo al contradecir un derecho fundamental, especialmente si afecta a un trabajador con discapacidad.

Acción indirecta: Ocurre cuando las acciones del empleador establecen una distinción basada en una discrecionalidad arbitraria y fluctuante, que aparenta ser "constitucional", pero cuya intención y efectos son inherentemente discriminatorios hacia uno o más empleados.

La legislación laboral establece que los actos de discriminación son considerados como actos hostiles. Esto permite al trabajador presentar el procedimiento legal correspondiente para poner fin a la hostilidad o, en su defecto, solicitar una indemnización.

En el ámbito administrativo, la Sunafil clasifica como una infracción muy grave aquellos actos discriminatorios cometidos por el empleador, ya sea de manera directa o indirecta, en el contexto de empleo u ocupación.

La discriminación puede referirse a aspectos como la contratación, salario, jornada laboral, capacitación, promoción o ascenso, así como otras condiciones relacionadas con origen, raza, color, género, edad, idioma, religión, ideología, ascendencia nacional, origen social, situación económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portación del virus HIV, entre otros.

2.2.18. La libertad de trabajo.

La libertad de trabajo, en la doctrina laboral, se considera tanto un derecho como un deber. La Constitución Política de 1979, en su Preámbulo, menciona que el trabajo es un deber y un derecho de todos los hombres, y constituye la base del bienestar nacional.

La actual Constitución Política del Perú, en el bloque de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 22°, Protección y Fomento del Empleo, establece que el trabajo es un deber y un derecho, y es la base del bienestar social, además de ser un medio para la realización personal.

a) Deber al trabajo.

Se entiende que toda persona debe dedicar su esfuerzo y trabajo conforme a su profesión y ocupación para cubrir sus necesidades y alcanzar el bienestar personal, familiar, económico y social. Sin embargo, el Estado tiene la responsabilidad de fomentar un mercado laboral, estimulando la creación de empleos a través de empresas privadas, grandes, medianas y pequeñas, así como en el sector público y en empresas estatales.

El trabajo no solo beneficia al individuo, sino que también contribuye al bienestar y progreso de la sociedad en su conjunto, además de generar mayores divisas para el Estado. Trabajar implica participar activamente en la construcción y mantenimiento de la comunidad.

La libertad de trabajo es otra figura jurídica laboral como el deber al trabajo. Sin embargo, abordamos aparte.

b) Derecho al trabajo.

Comprende el derecho de toda persona a acceder y desarrollarse en una relación laboral de acuerdo con su profesión, calificación y/o capacitación y solo puede ser dado por concluido esta relación por una causa justa, es decir solo así debe ser destituido. La protección al trabajador está contemplada en el artículo 27º de la Constitución Política del Perú, el cual establece que la ley brinda adecuada protección contra el despido arbitrario. Valderrama, Navarrete, Diaz, Cáceres y Tovalino (2016) mencionan, “Derecho que tiene toda persona a acceder y desarrollarse dentro de una relación laboral, pudiendo solo darse por concluido dicho vínculo si existe una causa válida” (145).

En términos generales, esto implica que el Estado tiene la responsabilidad de establecer una serie de mecanismos y garantías que protejan al trabajador, en consonancia con el principio de protección laboral. Específicamente, este derecho abarca la salvaguarda del trabajador en todas las etapas de la relación laboral, desde su comienzo hasta su finalización, y puede incluso extenderse a un periodo después de la finalización del contrato.

El derecho al trabajo a menudo se debate en el ámbito judicial, ante jueces especializados, y ha evolucionado notablemente en su interpretación

constitucional, convirtiéndose en uno de los derechos más invocados por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laboral. Al respecto el jurista laboralista más destacada Toyama (2005) señala, “Diríamos que, de un derecho interpretado tradicionalmente como programático o de receptividad aplazada, se ha pasado a un derecho con un contenido concreto, inmediato y exigible mediante acciones de garantía ante el Tribunal Constitucional” (p. 519). Lo expresado por este jurista nos invita a la reflexión. Si cualquier trabajador, ya sea con discapacidad o sin ella, es despedido sin causa justa, podrá hacer valer su derecho al trabajo ante el Poder Judicial, luego de seguir el procedimiento administrativo correspondiente. En casos excepcionales, también podrá llegar ante el Tribunal Constitucional para exigir su reposición o la indemnización que le corresponda.

2.2.19. Dimensiones del derecho al trabajo.

Los juristas del Derecho del trabajo se ocupan de diferenciar dos dimensiones del derecho al trabajo. La primera llamada subjetiva y la segunda objetiva.

a) Dimensión Subjetiva.

Como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho al acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario. Desde la perspectiva institucional, el derecho al trabajo impone al Estado el deber de generar políticas, planes y programas que en la mayor medida posible logren el pleno empleo en el país (Landa, 2017, p.147).

Además, como derecho subjetivo se entiende que es el derecho individual de toda persona a acceder a un trabajo libremente escogido o

aceptado, en condiciones dignas, seguras y equitativas. Esta dimensión presenta ciertas características: 1) La persona ejerce la titularidad del derecho. 2) Puede exigir al Estado políticas activas de empleo tal como propuso el jurista alemán Georg Jellinek en su obra Teoría General del Estado. 3) Está reconocido en normas supranacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención Americana de Derechos Humanos y en nuestra Constitución en el artículo 22º.

Ejemplo: El derecho de Juan a no ser discriminado al buscar trabajo por su discapacidad.

b) Dimensión Objetiva.

Comprende al total o conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales dentro de una sociedad. No se trata de un derecho individual, sino de un sistema normativo estructurado cuyo propósito principal es establecer las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse el trabajo, garantizando la protección del trabajador como la parte más débil de la relación laboral. El jurista uruguayo Américo Plá Rodríguez enfatiza esta teoría precisando que existe una posición desventajosa para el trabajador, a quien denomina “parte débil”, y al empleador, a quien llama “la parte fuerte”.

Este derecho incluye leyes, reglamentos, principios generales del derecho laboral, jurisprudencia, convenios colectivos, y disposiciones administrativas. A través de estas normas, se busca equilibrar la relación entre empleador y trabajador, evitando abusos y promoviendo condiciones dignas y justas. Ejemplos del derecho al trabajo en sentido objetivo son: la ley que establece la jornada máxima de trabajo, las normas de seguridad y salud en el trabajo, y la legislación sobre el salario mínimo. Para nuestro

estudio solamente citamos algunos de ellos, para la actividad del régimen público el Decreto Legislativo N.º 276 y su Reglamento y para la actividad privada el Decreto Legislativo N.º 728 y su Reglamento el Decreto Supremo 003-97-TR, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento.

Este marco normativo es fundamental para el funcionamiento del mercado laboral y para asegurar el respeto de los derechos humanos laborales en una sociedad democrática.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, SUNAFIL, CONADIS, SERVIR y los gobiernos regionales son responsables de fomentar y asegurar el respeto a este conjunto de normas laborales y con mayor atención en caso de personas con discapacidad.

Tabla N° 3 Diferencia de la dimensión subjetiva y subjetiva

ASPECTO	DERECHO SUBJETIVO	DERECHO OBJETIVO
Enfoque	Individual	Normativo-sistémico
Titular	Persona trabajadora	Sociedad / Estado
Función	Garantizar el acceso y permanencia	Regular las relaciones laborales
Ejemplo	Derecho a no ser despedido arbitrariamente	Ley de jornada máxima o salario mínimo

2.2.20. Servicios de empleo para personas con discapacidad.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, N.º 29973, establece la obligación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, junto con los gobiernos regionales y las municipalidades, de incluir a las personas con discapacidad en sus programas de capacitación laboral y actualización, así como

en sus iniciativas de colocación y empleo. Dentro del Ministerio, la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (DPLPCD) cuenta con una estructura organizativa especializada en la promoción del empleo para este grupo. Esta dirección no solo diseña estrategias para fomentar la inclusión laboral, sino que también propone la integración de estas estrategias en las políticas nacionales y sectoriales dirigidas a personas con discapacidad. Además, el Estado destina el 10% del presupuesto para programas de fomento al empleo temporal a la elaboración de proyectos que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

2.2.21. Medidas de fomento del empleo.

El Estado, en sus tres niveles de gobierno, promueve que los empleadores, tanto públicos como privados, implementen buenas prácticas de empleo para personas con discapacidad. Asimismo, proporciona estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional destinada a fomentar las oportunidades laborales para estas personas.

Otra de las acciones de incentivo, como se mencionó previamente, es que los empleadores del sector público y privado que obtienen ingresos de tercera categoría solo podrán acceder a una deducción adicional en el impuesto a la renta por las remuneraciones que abonen a personas con discapacidad, siempre y cuando efectúen dicha contratación. Este porcentaje de deducción es establecido mediante un decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

2.3. Definición de términos básicos

Cuota de empleo: Las cuotas de empleo son normas que exigen a los empleadores contratar una proporción fija de trabajadores, con el fin de garantizar oportunidades laborales para personas con discapacidades. Estas cuotas permiten

que el 3% del personal en empresas privadas y el 5% en entidades del Estado esté compuesto por este grupo, buscando eliminar barreras y promover igualdad en el acceso al mercado laboral.

Personas con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen deficiencias permanentes que afectan su vida en diferentes ámbitos, como el político y laboral. Debido a las barreras existentes que limitan el ejercicio de sus derechos, el Estado ha implementado garantías para ayudar a superar la discriminación que enfrentan.

Derecho al trabajo. El derecho laboral garantiza a todas las personas el acceso y desarrollo en una relación laboral, únicamente finalizable por una causa válida. Implica que el Estado debe establecer mecanismos y garantías para proteger al trabajador a lo largo de toda la relación laboral, desde su inicio hasta su finalización, e incluso en la etapa post contractual.

2.4. Formulación de hipótesis

La hipótesis, como posible respuesta, debe estar alineada con el problema y sus objetivos en el marco del método científico. Además, debe ser sometida a pruebas o contrastaciones para obtener conclusiones. Nos cuestionamos qué comprendemos por hipótesis. Recibimos muchas respuestas de los metodólogos de la investigación científica y han manifestado que es un constructo o una respuesta adelantada.

Luego del procesamiento y análisis de datos es el momento que debe ser contrastada. Contrastar significa poner a prueba con los datos objetivos y con la propia observación. Los investigadores Del Cid, Méndez, y Sandoval (2007) dicen al respecto “(...) a partir de un marco conceptual o teórico se formula una

hipótesis, se observa la realidad, se recogen datos y se confirma o no la hipótesis.” (p. 34).

Además, se debe construir dos hipótesis, una llamada de trabajo y la otra hipótesis nula ya que solamente una de estas será aceptada.

2.4.1. Hipótesis general

El acceso y efectividad de la cuota de empleo es limitado a falta de cumplimiento de la normativa vigente para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

Estas hipótesis cumplen funciones y una de ellas, es dar una dirección clara para el desarrollo del estudio, ayudando a formular preguntas, seleccionar métodos y técnicas de recolección de datos y estructurar el análisis de resultados.

Por esta razón hemos planteado las dos hipótesis como detallamos.

He1. El grado de cumplimiento de la cuota de empleo incide parcialmente en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

He2. La estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad es moderada en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

2.5. Identificación de variables.

A diferencia de los fenómenos naturales, los fenómenos culturales están en constante cambio. El Derecho es una ciencia social que se encuentra en una continua dialéctica. La realidad jurídica está compuesta por variables que representan cualidades, atributos o características de los fenómenos que observamos. Es importante señalar que estas variables, tal como se ha mencionado, cambian dependiendo del tiempo, lugar y condiciones; lo que les confiere diferentes valores. Hemos identificado nuestras dos variables, las cuales

han sido redactadas tanto en el título de nuestro proyecto de investigación como en este informe de tesis, y son utilizadas en las diferentes etapas del estudio. También, se definirá cada una de las variables. Vílchez (2010) expresa que existen diversos tipos de variables dice “según la relación entre las variables, tenemos las variables: independiente (causal), dependiente (de efecto) e interviniente (secundaria o moderador)” (p. 10). De este modo presentamos nuestras variables de estudio.

- **Variable independiente: (X)**

La cuota de empleo de personas con discapacidad.

- **Variable dependiente: (Y)**

Derecho al trabajo.

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores.

Las variables que se estudian necesitan ser correctamente operacionalizadas. Esta tarea implica desglosar cada variable en dimensiones, que se denominan subvariables. Al descomponer una dimensión, se obtiene un indicador. Posteriormente, estos indicadores nos permitirán crear nuestro instrumento de investigación, lo que nos preparará para medir las variables de estudio, específicamente la variable dependiente, conforme a la naturaleza de la investigación. Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) al respecto dan el siguiente concepto “Es un procedimiento lógico que consiste en transformar las variables teóricas en variables intermedias, luego éstas en variables empíricas o indicadores y finalmente elaborar los ítems”. (p. 191)

En efecto es la descomposición lógica y sistemática aplicada a las dos variables de relación.

Tabla N° 4 Operacionalización de Variables e Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente (X): La cuota de empleo de personas con discapacidad	Regulación y cumplimiento de la cuota de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de leyes o normativas sobre cuotas de empleo. - Grado de cumplimiento de la cuota del 5 % por las entidades del Estado - Grado de cumplimiento de la cuota del 3 % por las empresas privadas - Mecanismos de supervisión y sanción por incumplimiento por parte de SUNAFIL.
	Sanción al empleador	<ul style="list-style-type: none"> - Multas a empleadores infractores por incumplimiento de la cuota de empleo
	Accesibilidad y oportunidades laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad y oportunidades laborales
	Condiciones laborales de los beneficiarios de cuotas	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración igual de los beneficiarios en comparación con otros trabajadores. - Niveles de satisfacción laboral de los beneficiarios de cuotas. - Seguridad en el empleo y estabilidad laboral de los beneficiarios.
	Cobertura de vacante por otra persona con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura de vacante por otra persona con discapacidad en caso de renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento de un trabajador con discapacidad.

Dependiente (Y): Derecho al trabajo	Acceso al trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> -Tasa de desempleo. - Tasa de participación en la fuerza laboral. - Proporción de personas que buscan empleo y no lo encuentran.
	Condiciones de trabajo justas y favorables	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio de horas de trabajo semanales. - Salario mínimo y salario promedio en relación con el costo de vida. - Presencia de condiciones de trabajo seguras y saludables (accidentes laborales, enfermedades profesionales).
	Condiciones de trabajo justas y favorables	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio de horas de trabajo semanales. - Remuneración mínima vital promedio en relación con el costo de vida. - Presencia de condiciones de trabajo seguras y saludables (accidentes laborales, enfermedades profesionales).
	Capacitación y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> -Proporción de trabajadores que reciben formación continua o capacitación. - Acceso a programas de formación para desempleados.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Dependiendo el objeto o propósito de investigación el investigador tiene que analizar los diferentes tipos que luego decide por uno de ellos. Existen investigaciones experimentales, quasi experimentales, no experimentales, aplicativas y otros. En nuestro caso consideramos que la ciencia del derecho corresponde a un fenómeno social o cultural, por lo que decidimos por la investigación no experimental básica, denominada también pura o fundamental.

Zorrilla (1993) al referirse a esta investigación declara “busca el progreso científico, acrecienta los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas (...)" (p. 46). Consecuentemente persigue una generalización con vistas al desarrollo social. Algo importante es que tampoco se puede manipular las variables que lo componen y no busca resolver o solucionar el fenómeno de estudio.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación recibe el nombre de alcance, si bien hemos elegido el tipo de investigación básica o fundamental le corresponde el nivel descriptivo, ya que pretendemos describir una imagen fiel del fenómeno de estudio, la cuota laboral para personas con discapacidad y el derecho al trabajo.

El nivel descriptivo es utilizado ampliamente en estudios sociales como el Derecho cuando se busca conocer el estado actual de una realidad o fenómeno como el nuestro. Asimismo, este nivel nos permite usar los instrumentos como los cuestionarios. Tenemos una característica especial descrito por los metodólogos, no necesariamente se busca probar hipótesis, al contrario, solo describir, pero con precisión.

Los instrumentos más comunes en este tipo de investigación suelen ser las encuestas, entrevistas, cuestionarios y la observación.

3.3. Métodos de investigación

Si tomamos en cuenta lo expuesto por René Descartes en su obra "El Discurso del Método", así como el aporte de E. Kant, podemos afirmar que el método es una herramienta para alcanzar el conocimiento verdadero y descubrir la verdad. Posteriormente, se consideraron los métodos generales aplicables en todas las ciencias, que son conocidos como los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético. Además, se incorporó el método científico debido a su rigor y sistematicidad. En el proceso de investigación, estos métodos se aplican indistintamente para la obtención de conocimientos.

La obtención de un conocimiento científico se logra con la aplicación rigurosa del método científico. En primer orden este es el método más riguroso para nuestro tipo de investigación. En la actualidad se hablan de distintas clases

de métodos. En especial se usó el método cuantitativo para elaborar nuestro cuestionario. Pino (2019) indica “El método cuantitativo se contrapone al método cualitativo, ya que permite realizar preguntas más amplias y recopila información de la muestra de estudio” (p. 204), por lo tanto, es más fiable para llegar al conocimiento. Otro método comprende el estadístico para el estudio de enfoque cuantitativo.

En el Derecho se aplican otros métodos, entre ellos el método hermenéutico para la interpretación de las normas jurídicas y la doctrina. También el método hermenéutico nos facilitó para la redacción de nuestro estudio.

3.4. Diseño de investigación

El diseño del estudio en el ámbito del Derecho, como se ha mencionado anteriormente, se clasifica como una investigación no experimental de enfoque cuantitativo. Esta investigación se distingue por no manipular intencionadamente las variables. El diseño se formula tras identificar el problema, donde se establece el alcance del estudio y se plantean las hipótesis. En este contexto, es fundamental buscar la información necesaria para responder a las preguntas planteadas en nuestro instrumento de investigación, lo que implica obtener las respuestas adecuadas. En relación a esto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan: "El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema ..." (p. 128).

Por lo tanto, también se usó el tipo de estudio transeccional o transversal que pertenece al diseño no experimental que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

El esquema siguiente describe para la recolección de datos de la muestra de estudio.

$$M = OX \text{ ----- } OY$$

Donde:

- M** : Se refiere a la muestra
- O** : Estudio de variables
- X** : Variable independiente: La cuota de empleo
- Y** : Variable dependiente: Derecho al trabajo

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La estadística descriptiva se refiere al conjunto de todas las unidades elementales, que son los objetos de estudio definidos en un contexto temporal y espacial.

En este sentido, se han considerado a las personas con discapacidad en el departamento de Pasco que para el 2024 se tenía 1, 232 personas con discapacidad, por cierto, en los diferentes grupos etarios considerando el sexo, la ocupación y/o los oficios que desempeñan.

Para ser considerado como unidad de estudio, se ha tenido en cuenta si el CONADIS otorgó el "Carné de Inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad", también conocido como Carné de Discapacidad, que acredita oficialmente a una persona como discapacitada en el Perú. Este carné indica el tipo de discapacidad (leve, moderada o severa). Córdova (2003) claramente define la población en aplicación a la estadística.

Se denomina población a un conjunto de elementos que consiste en personas, objetos, etc. En los que se puede observar o medir una o más características de naturaleza cualitativa o cuantitativa. A cada elemento de una población se le denomina unidad elemental o unidad estadística. (p.2)

3.5.2. Muestra

La muestra es una porción representativa de la población, Niño (2011) dice de la muestra representativa "Es representativa, porque sigue manteniendo fielmente las cualidades, propiedades o características propias de la población o comunidad elegida." (pp. 55, 56). Para el desarrollo de una investigación con alta confianza se aplica el muestreo. El muestreo puede ser probabilístico y no probabilístico.

3.5.3. Muestreo probabilístico por conglomerados

Se ha elegido esta técnica de la estadística descriptiva tomando en cuenta que todos los grupos distritales con personas con discapacidad severa, leve y moderada tienen la misma posibilidad de ser estudiados, no obstante, al presentar las mismas características se ha decidido por el distrito de Ninacaca.

Tabla N° 5 División Política de la Provincia de Pasco

ÍTEM	DISTRITOS	NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
1	CHAUPIMARCA (Cerro de Pasco)	43
2	HUACHON	21
3	HUARIACA	19
4	HUAYLLAY	20
5	NINACACA	24
6	PALLANCHACRA	7
7	PAUCARTAMBO	12
8	SAN FRANCISCO DE ASIS DE YARUSYACAN (Yarusyacán)	8
9	SIMON BOLIVAR (San Antonio de Rancas)	7
10	TICLACAYAN	9
11	TINYAHUARCO	12
12	VICCO	10
13	YANACANCHA	18
TOTAL		210

Nota: Elaborado por el tesista.

Para extraer la muestra de distrito de Ninacaca se ha aplicado la fórmula de W. G. Cochran.

$$N. Z2 P.Q$$

$$no = \text{-----}$$

$$e2 (N - 1) + Z2 P.Q$$

Donde:

no = Tamaño de muestra inicial

N = Tamaño de la población = 24

Z = Puntuación Z que se determina en función del intervalo de confianza

$$\gamma = 95\% \quad Z = 1,96$$

$$P = Q = 50\%$$

$$e = 10\% = 0.1$$

Reemplazando tenemos:

$$24 \times 1,962 \times 0,5 \times 0,5$$

$$no = \frac{24 \times 1,962 \times 0,5 \times 0,5}{(0,1)^2 (23) + 1,962 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$no = 22.64 \cong 23$$

Nuestra muestra de estudio corresponde a 23 personas con discapacidad en el distrito de Ninacaca, perteneciente a la provincia de Pasco.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta sección también es fundamental, ya que después de haber elaborado el diseño de la investigación, llega el momento en que el investigador debe desplazarse al lugar donde se encuentran las unidades de análisis, denominadas muestra, con el fin de recoger la información necesaria para nuestro estudio.

Existen diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales se seleccionan teniendo en cuenta el tipo, nivel y enfoque de la investigación.

Respecto de la técnica de observación Tamayo (2003) dice “la observación sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de datos” (p.182). Igualmente, contamos con la técnica de la encuesta para la recolección de la información siendo más detallado y objetivo. Finalmente hemos decidido utilizar las siguientes técnicas e instrumentos.

Tabla N° 6 Técnicas e Instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La observación	Ficha de observación
La entrevista	Cuestionario de entrevista
La encuesta	Cuestionario de encuestas

Nota: Elaborado por el investigador.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos para que tengan validez y confiabilidad en la contrastación de hipótesis, es necesario evaluarlos e interpretarlos. Se tiene que recurrir a la estadística descriptiva. Noguera (2014) indica “se recurre a la estadística con los datos obtenidos de la medición de las variables ... No olvidemos que los datos recogidos de la muestra son estadígrafos” (p. 305).

Sin embargo, para tratar estos estadígrafos se debe utilizar técnicas para ordenar, clasificar, depurar y analizar con la finalidad de tomar decisiones. Luego son procesados en un programa de hoja de cálculo Excel que de manera pronta nos proporciona los datos transformados en figuras con figuras de columnas y barras para comparar visualmente los valores. Obteniendo lo indicado pasamos a la siguiente etapa llamada análisis de datos. Pimienta y De La Orden (2017) dicen:

Analizar e interpretar los datos obtenidos es, por tanto, una de las etapas más importantes del proceso de investigación, pues de ésta dependerá tanto la comprobación o refutación de las hipótesis iniciales, como el cumplimiento de los objetivos de la investigación en su conjunto. (p. 72).

3.8. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico consiste en una serie de técnicas y procedimientos que se aplican a los datos recopilados durante una investigación

para organizarlos, analizarlos e interpretarlos. Esta fase es fundamental para transformar datos sin procesar en información valiosa que ayude a tomar decisiones informadas.

Los objetivos del tratamiento estadístico son:

1. Estructurar los datos de forma ordenada (a través de tablas, figuras y frecuencias).
2. Evaluar los datos utilizando herramientas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales.
3. Interpretar los resultados en función de los objetivos e hipótesis de la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se ha visitado la Oficina del CONADIS de la ciudad de Cerro de Pasco, ubicada en el distrito de Yanacancha, lugar donde nos entrevistamos con la Lic. Sara Sonia FAUSTINO GARCIA, Coordinadora Regional de CONADIS Pasco; a quien solicitamos información detallada de las personas discapacitadas a nivel nacional, departamental y provincial.

También, por la selección de nuestra muestra de estudio nos trasladamos a uno de los trece distritos de la provincia de Pasco, siendo el distrito de Ninacaca a una distancia de 46 km de distancia desde Cerro de Pasco.

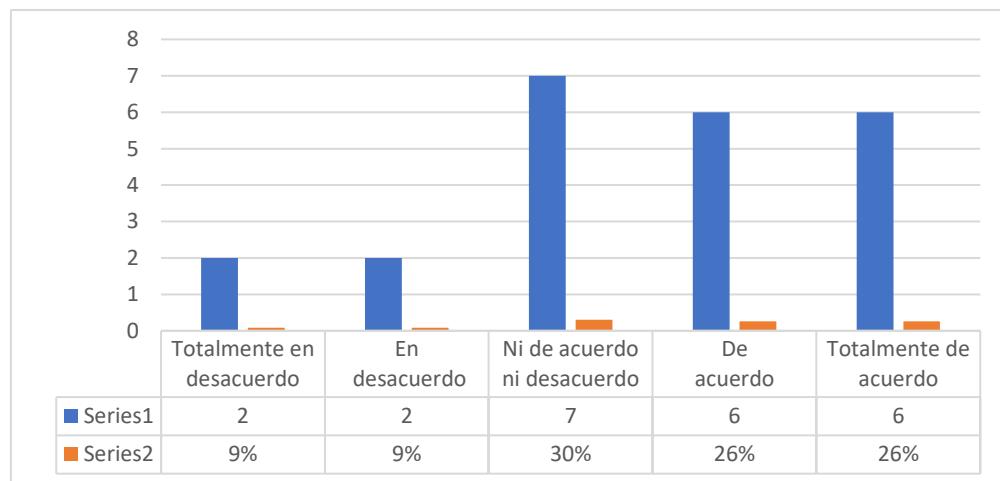
Ninacaca, lugar donde se aplicó el cuestionario a personas con discapacidad que presenta el perfil de profesionales egresados de las universidades y de Institutos Superiores.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla N° 7 Pregunta N° 1

1. Conozco que existen leyes que obligan a las entidades públicas y privadas a contratar personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
2	2	7	6	6	23
9%	9%	30%	26%	26%	100%

Figura N° 4 Pregunta N° 1



Interpretación de resultados:

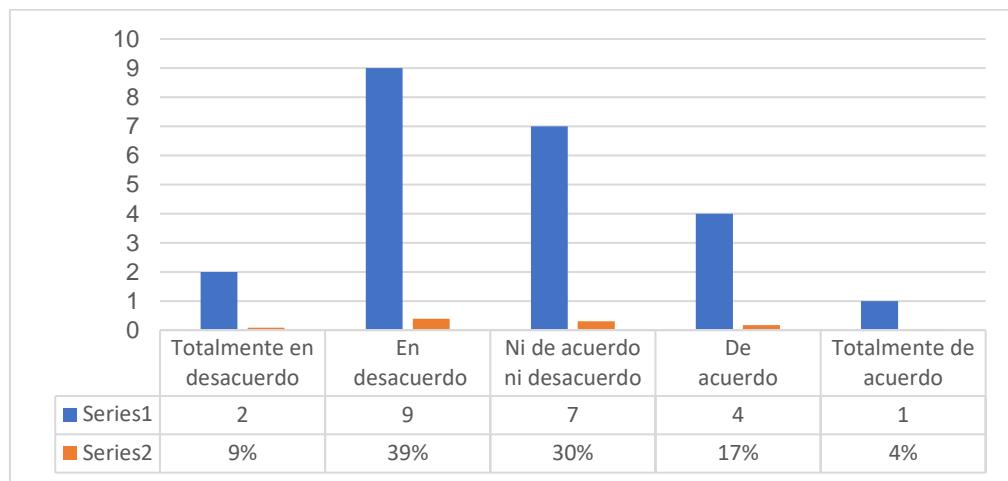
El 30% de los encuestados respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo" demostrando que tienen un medio o incierto conocimiento sobre la existencia de las leyes que obligan a las entidades públicas y privadas a contratar personas con discapacidad, lo que sugiere desconocimiento o falta de seguridad sobre la existencia de esas leyes. El 52% (26% + 26%) respondió "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo", lo que indica que más de la mitad reconoce o cree conocer estas leyes. También se aprecia un desconocimiento claro, el 18% (9% +

9%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que refleja un grado bajo de conocimiento sobre el tema en ese grupo.

Tabla N° 8 Pregunta N° 2

2. Las entidades del Estado cumplen con la cuota del 5 % de contratación de personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
2	9	7	4	1	23
9%	39%	30%	17%	4%	100

Figura N° 5 Pregunta N° 2



Interpretación de resultados:

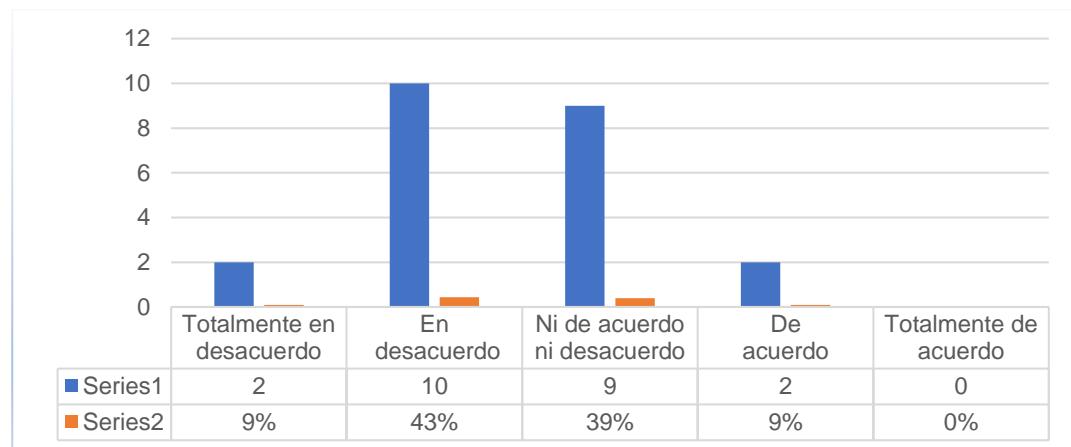
La mayoría de los encuestados, el 48% (9% + 39%) percibe que las entidades del Estado no cumplen con la cuota legal del 5% de contratación de personas con discapacidad. Esto evidencia un bajo nivel de confianza en el cumplimiento de la norma y refuerza la necesidad de supervisión y rendición de cuentas más efectiva por parte del Estado. Indecisos o desconocimiento. El 30% respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo", reflejando falta de información o

incertidumbre sobre el cumplimiento efectivo de esta cuota. Mientras tanto solamente el 21% (17% + 4%) cree que sí se cumple, lo cual representa una minoría entre los encuestados.

Tabla N° 9 Pregunta N° 3

3. Las empresas privadas cumplen con la cuota del 3 % de contratación de personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
2	10	9	2	0	23
9%	43%	39%	9%	0%	100%

Figura N° 6 Pregunta N° 3



Interpretación de resultados:

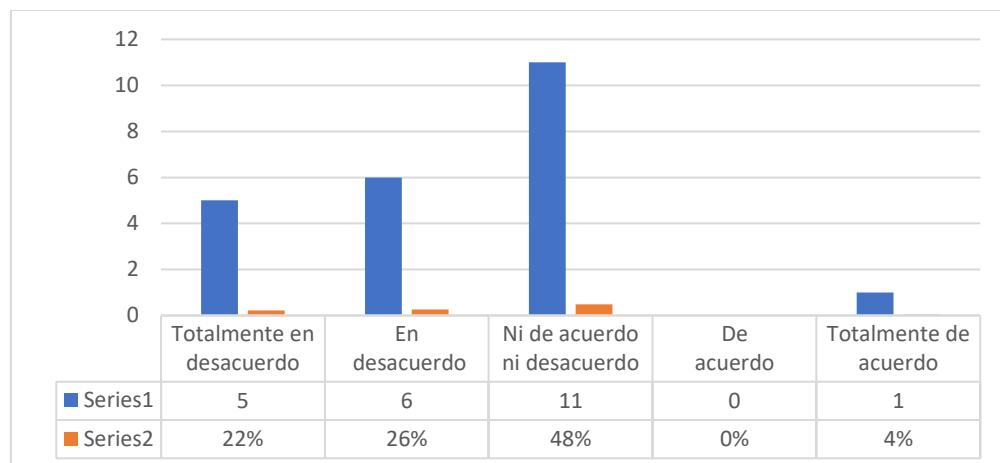
La mitad de los encuestados tiene una fuerte percepción de incumplimiento por parte de las empresas privadas respecto a la cuota del 3%, ya que el 52% (9% + 43%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Existe una alta incertidumbre, ya que el 39% respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo que sugiere un nivel elevado de desconocimiento o duda sobre el cumplimiento

por parte del sector privado. El 9% que se muestra de acuerdo representa un mínimo reconocimiento del cumplimiento. Esto revela una gran desconfianza o desconocimiento sobre el cumplimiento normativo en el ámbito privado, lo que podría deberse a la falta de fiscalización, a la poca visibilidad de los casos de inclusión laboral o a la debilidad en la implementación de la normativa.

Tabla N° 10 Pregunta N° 4

4. SUNAFIL realiza una supervisión efectiva sobre el cumplimiento de la cuota de empleo.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
5	6	11	0	1	23
22%	26%	48%	0%	4%	100%

Figura N° 7 Pregunta N° 4



Interpretación de resultados:

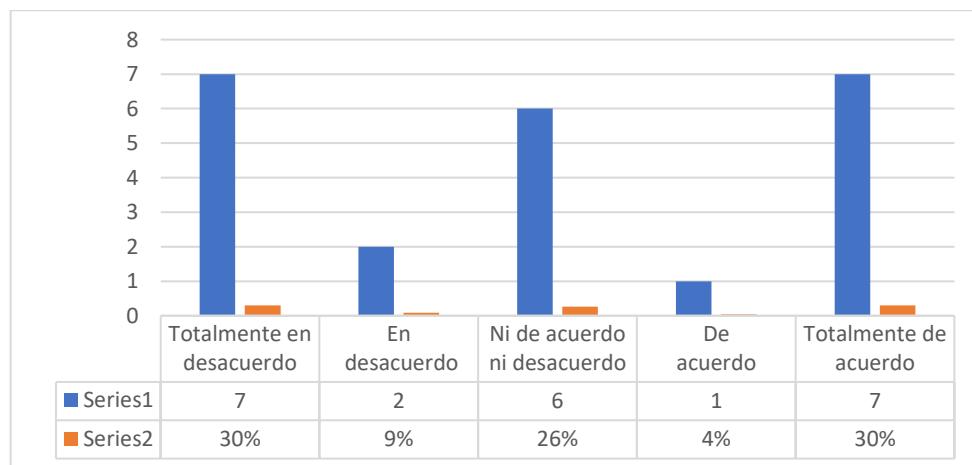
Los resultados, 48% de los encuestados (22% + 26%) reflejan una percepción generalizada de falta de efectividad en la labor supervisora de SUNAFIL respecto al cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad. Además, el alto porcentaje, el 48% de respuestas neutrales

evidencia una posible falta de información o visibilidad sobre las acciones fiscalizadoras de esta entidad. Solo el 4% (una persona) cree que SUNAFIL realiza una supervisión efectiva. Esto podría indicar la necesidad de mejorar la transparencia, difusión y eficacia de las acciones de control de SUNAFIL en este tema.

Tabla N° 11 Pregunta N° 5

5. Las multas a empleadores que incumplen la cuota de empleo son necesarias para garantizar su cumplimiento.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
7	2	6	1	7	23
30%	9%	26%	4%	30%	100%

Figura N° 8 Pregunta N° 5



Interpretación de resultados:

Opinión dividida, un empate exacto totalmente de acuerdo (30%) y totalmente en desacuerdo (30%), de opiniones respecto al uso de multas como medida para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo. Discreta oposición adicional, un 2% adicional está en desacuerdo, elevando el total de oposición al

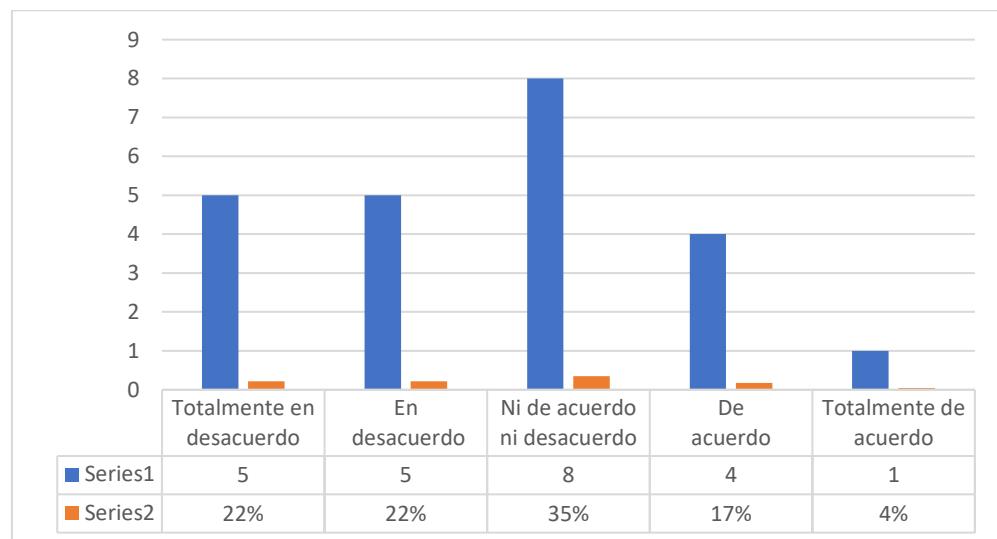
32%. Apoyo parcial mínimo, solo un 1% está de acuerdo (sin llegar al “totalmente”), lo cual representa una baja aceptación intermedia. Alto nivel de neutralidad:

El 26% se mantiene en una posición neutral (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo que sugiere que una parte significativa aún no tiene una postura clara o no cuenta con suficiente información sobre la efectividad de las multas.

Tabla N° 12 Pregunta N° 6

6. Las sanciones actuales son suficientes para hacer cumplir la cuota de empleo.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
5	5	8	4	1	23
22%	22%	35%	17%	4%	100%

Figura N° 9 Pregunta N° 6



Interpretación de resultados:

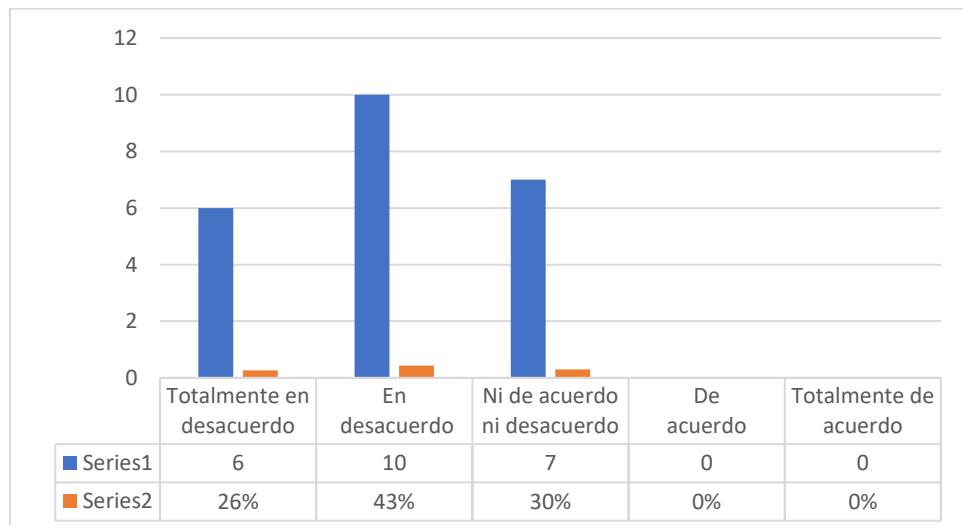
El 44% de los encuestados (22% + 22%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo lo que evidencia las sanciones vigentes no son suficientes para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad. Además, el alto porcentaje 35% (8) de respuestas neutrales sugiere que hay

desconocimiento o falta de información sobre el régimen sancionador actual. Presentación limitada, el 21% (17% + 4%) cree que estas sanciones son suficientes. Esto podría motivar una revisión normativa y una mejor difusión pública sobre las consecuencias del incumplimiento, así como sobre el impacto real de las sanciones impuestas por entidades como SUNAFIL.

Tabla N° 13 Pregunta N° 7

7. Existen suficientes oportunidades laborales para personas con discapacidad en mi entorno.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
6	10	7	0	0	23
26%	43%	30%	26%	26%	100%

Figura N° 10 Pregunta N° 7



Interpretación de resultados:

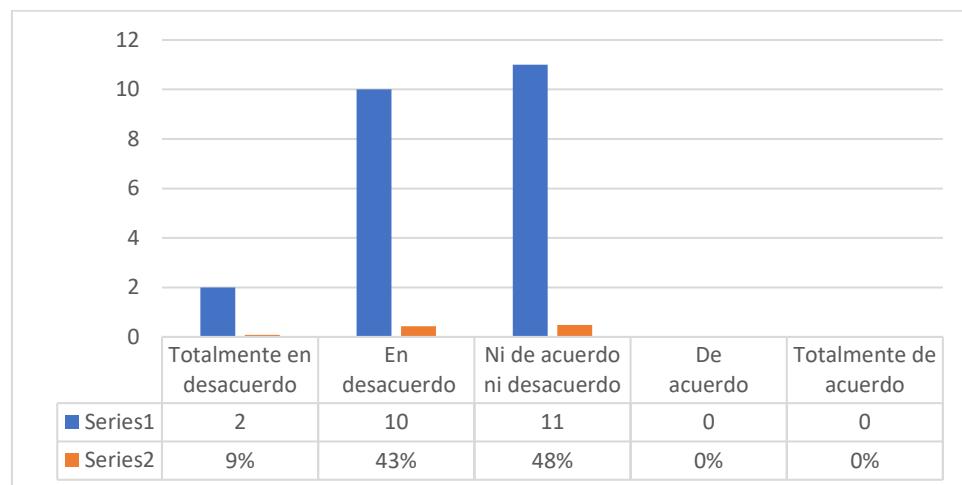
El 69% de los encuestados (26% + 43%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo presentando una fuerte percepción de falta de oportunidades, lo que revela una clara percepción de que no existen suficientes oportunidades laborales para personas con discapacidad en el entorno local. Neutralidad

significativa con el 30% que respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo cual podría reflejar incertidumbre y nula percepción positiva con el 26% (0). Se requiere política pública activa, incentivos y alianzas con el sector privado para generar espacios laborales accesibles, equitativos y sostenibles.

Tabla N° 14 Pregunta N° 8

8. Los centros de trabajo están adecuadamente adaptados para recibir a personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
2	10	11	0	0	23
9%	43%	48%	0%	0%	100%

Figura N° 11 Pregunta N° 8



Interpretación de resultados:

El 52% (9% + 43%) de los encuestados considera que los centros de trabajo no están adecuadamente adaptados para personas con discapacidad, mientras que un 48% mostró neutralidad al responder "ni de acuerdo ni en desacuerdo". Esto sugiere falta de información o una percepción ambigua sobre el tema. Ninguno, 0% afirmó estar de acuerdo con que la accesibilidad es

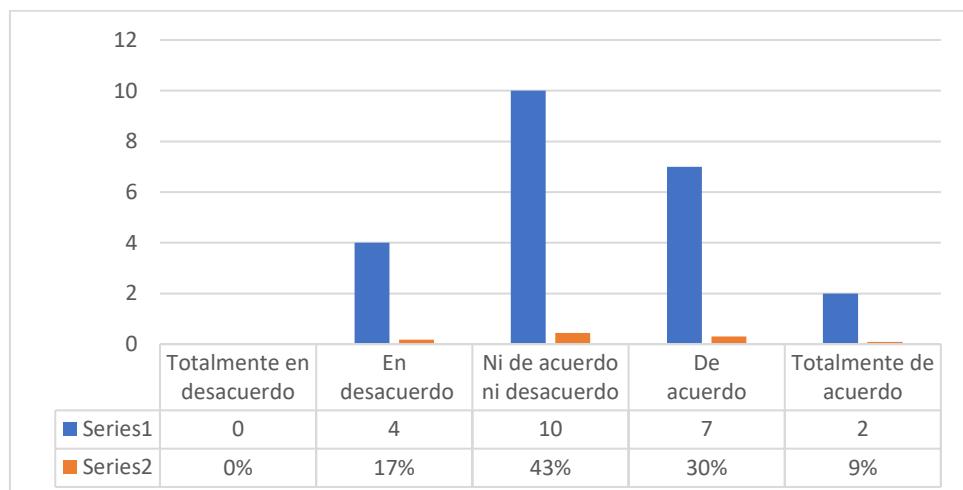
suficiente, lo que indica que es un aspecto poco visible en los lugares de trabajo.

Se destaca la necesidad de intervenciones más efectivas en fiscalización, diseño inclusivo, accesibilidad arquitectónica y tecnológica para asegurar igualdad de condiciones.

Tabla N° 15 Pregunta N° 9

9. Las personas con discapacidad contratadas bajo la cuota reciben la misma remuneración que otros trabajadores en puestos similares.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
0	4	10	7	2	23
0%	17%	43%	30%	9%	100%

Figura N° 12 Pregunta N° 9



Interpretación de resultados:

El 43% respondió "ni de acuerdo ni en desacuerdo", es decir casi la mitad de los encuestados no tiene información suficiente o desconoce si existe igualdad salarial entre personas con discapacidad y otros trabajadores en puestos similares.

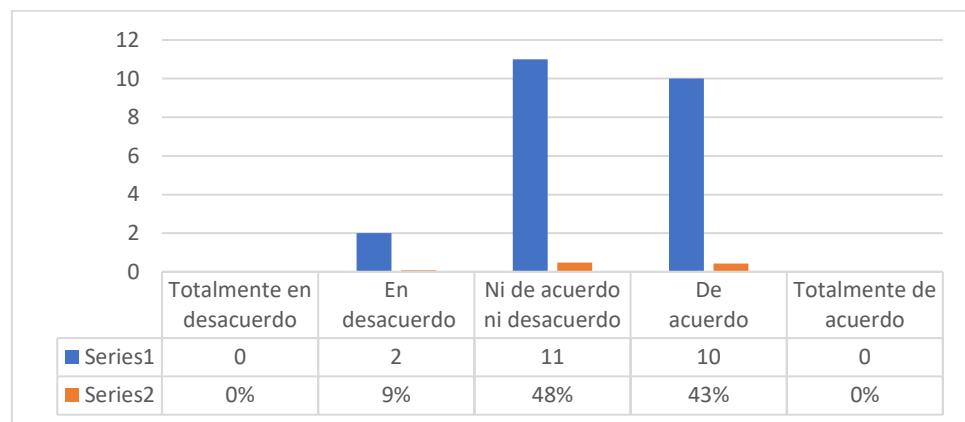
Un 39% (30% + 9%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo tiene una percepción moderada de la igualdad salarial. Un 17% está en desacuerdo, una

parte menor percibe desigualdad salarial, aunque sin llegar a extremos (nadie respondió totalmente en desacuerdo) tiene una desconfianza parcial. Esto evidencia la necesidad de mayor transparencia, monitoreo y fiscalización en los procesos de contratación bajo la cuota, así como campañas de información sobre el derecho a la igualdad de condiciones laborales, incluyendo el salario.

Tabla N° 16 Pregunta N° 10

10. Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su trabajo.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
0	2	11	10	0	23
0%	9%	48%	43%	0%	100%

Figura N° 13 Pregunta N° 10



Interpretación de resultados:

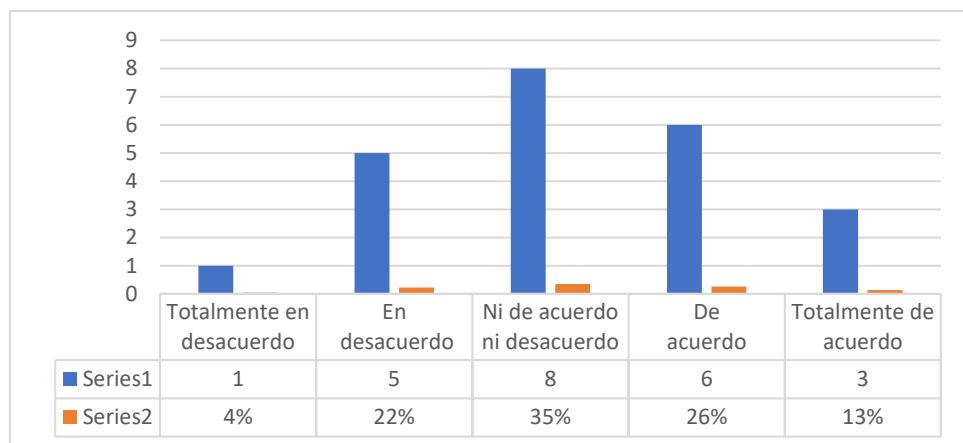
El 43% respondió “de acuerdo”, lo que indica que una proporción importante percibe satisfacción laboral positiva entre las personas con discapacidad. Sin embargo, nadie llegó al nivel de “totalmente de acuerdo”, lo que sugiere que esa satisfacción no es plena ni contundente. Alto nivel de neutralidad o desconocimiento de 48% (11) se ubicó en “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, interpretándose como incertidumbre, poca visibilidad o incluso ausencia de diálogo real con trabajadores con discapacidad sobre sus condiciones

laborales. Solo el 9% expresó desacuerdo, lo que refleja una baja percepción de descontento, aunque no debe descartarse completamente. Debe existir un clima laboral inclusivo promoviendo el bienestar.

Tabla N° 17 Pregunta N° 11

11. Las personas con discapacidad contratadas mediante cuota tienen seguridad y estabilidad laboral.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
1	5	8	6	3	23
4%	22%	35%	26%	13%	100%

Figura N° 14 Pregunta N° 11



Interpretación de resultados:

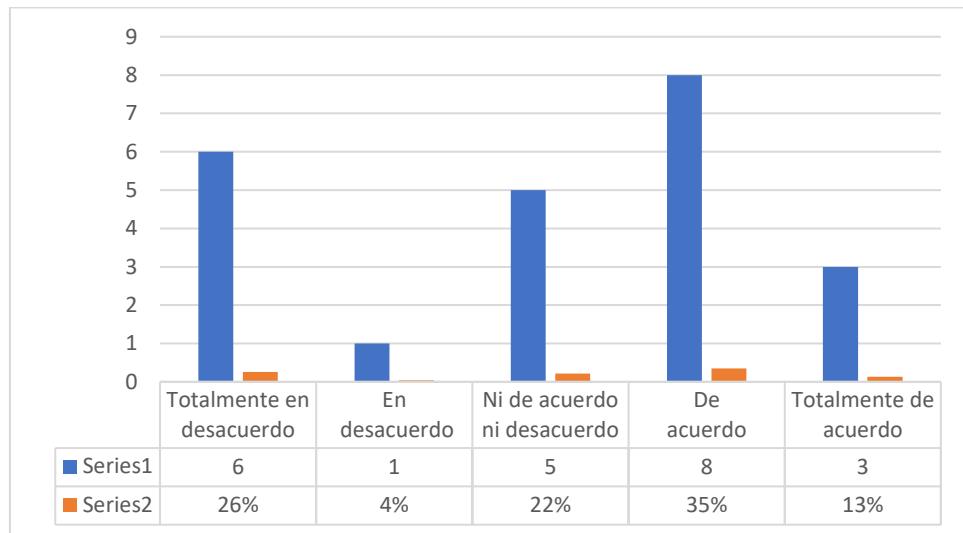
Solo el 39% (26% + 13%) cree que las personas con discapacidad contratadas por cuota tienen seguridad y estabilidad laboral, lo que refleja una percepción positiva parcial, pero aún no mayoritaria. El 35% se mantuvo en "ni de acuerdo ni en desacuerdo" presenta alta incertidumbre. Tal vez por falta de información o experiencia directa respecto a la permanencia de las personas con discapacidad en sus empleos. El 22% está en desacuerdo, lo que indica que una

parte significativa percibe parcialmente inseguridad o inestabilidad laboral entre este grupo.

Tabla N° 18 Pregunta N° 12

12. Cuando una persona con discapacidad deja su puesto, debería ser reemplazada por otra persona con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
6	1	5	8	3	23
26%	4%	22%	35%	13%	100%

Figura N° 15 Pregunta N° 12



Interpretación de resultados:

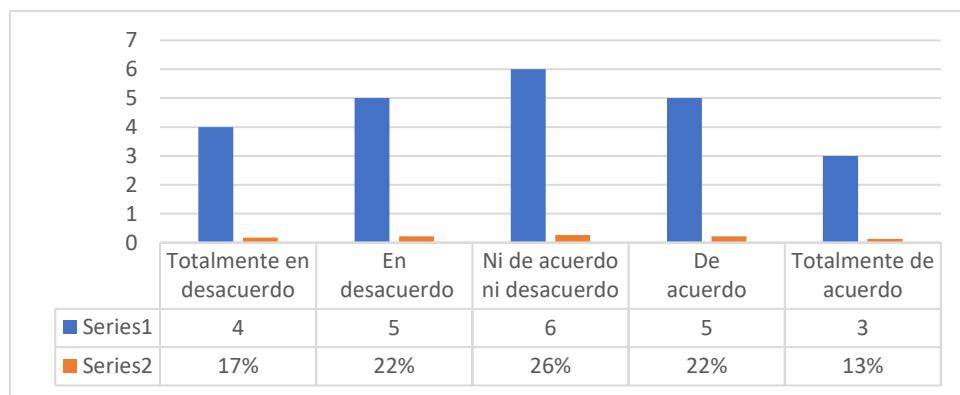
Un 48% (35% + 13%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el reemplazo de una persona con discapacidad deba hacerse por otra con discapacidad, lo que evidencia una valoración significativa del principio de continuidad en la inclusión laboral. Tenemos opiniones divididas, el 30% (26% + 4%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo cual puede reflejar una postura más técnica o legal, basada en el derecho de empleadores a contratar libremente, o la percepción de que la cuota se cumple en el cómputo general, no

necesariamente por reemplazo directo. Por otro lado, existe una neutralidad considerable, el 22% se ubica en la opción neutra, lo que puede interpretarse como falta de información sobre los efectos prácticos o legales de esta medida.

Tabla N° 19 Pregunta N° 13

13. El cumplimiento de la cuota de empleo garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
4	5	6	5	3	23
17%	22%	26%	22%	13%	100%

Figura N° 16 Pregunta N° 13



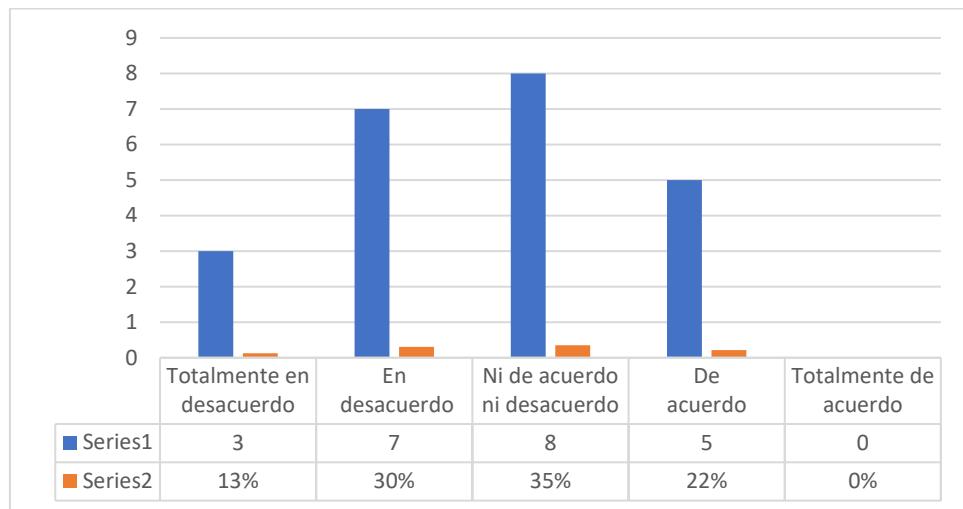
Interpretación de resultados:

Un 39% (17% + 22%) está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, señalando que consideran insuficiente o inefectiva la sola existencia de la cuota legal para garantizar este derecho. Moderadamente se percibe que 35% (22% + 13%) cree que sí garantiza el derecho al trabajo, pero no alcanza a ser mayoría. La gran mayoría 26% (6) e mantiene en una posición intermedia o moderada, lo que puede reflejar dudas sobre la aplicación práctica, los resultados reales o la falta de conocimiento sobre el impacto de estas medidas.

Tabla N° 20 Pregunta N° 14

14. En los centros de trabajo se respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
3	7	8	5	0	23
13%	30%	35%	22%	0%	100%

Figura N° 17 Pregunta N° 14



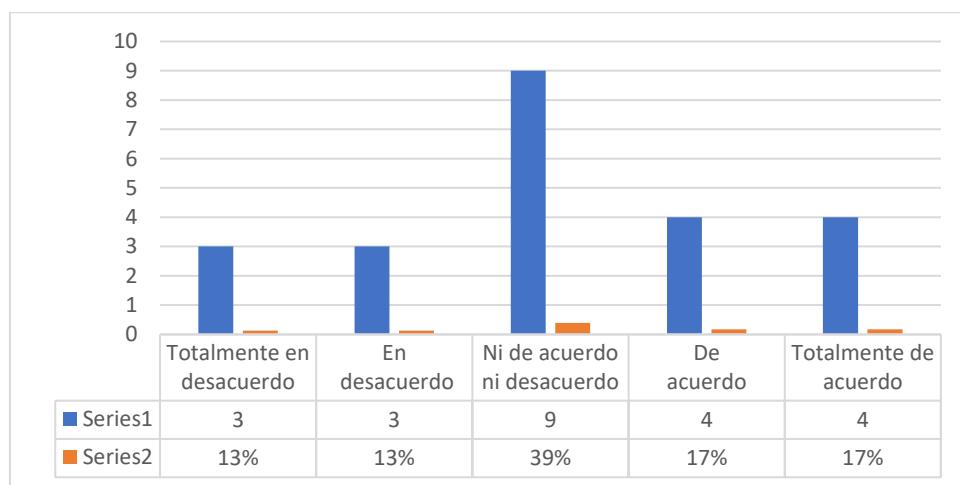
Interpretación de resultados:

Un 43% (13% + 30%) al estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, indica que una parte considerable de los encuestados no respetan plenamente los derechos laborales de las personas con discapacidad en sus centros de trabajo. El 35% se posiciona "ni de acuerdo ni en desacuerdo", lo cual puede deberse a desconocimiento, falta de evidencia directa, o temor a opinar abiertamente. Solo el 22% expresó "de acuerdo", y ninguno marcó "totalmente de acuerdo", lo que sugiere que no existe una percepción firme de respeto total a los derechos laborales de las personas con discapacidad. Se percibe que los empleadores no tienen protocolos institucionales que garanticen condiciones justas, sin discriminación ni vulneraciones de personas con discapacidad.

Tabla N° 21 Pregunta N° 15

15. Las personas con discapacidad enfrentan barreras para acceder a un empleo digno y equitativo.					
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
3	3	9	4	4	23
13%	13%	39%	17%	17%	100%

Figura N° 18 Pregunta N° 15



Interpretación de resultados:

El 39% al responder “ni de acuerdo ni en desacuerdo” representa una neutralidad muy alta evidenciándose falta de información clara, o dificultad para valorar la magnitud real de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Mientras que el 34% (17% + 17%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que estas personas enfrentan barreras para un empleo digno y equitativo, lo que refleja una preocupación significativa por las condiciones de acceso laboral, aunque no es mayoritaria. El 26% (13% + 13%) considera que no existen tales barreras o que son mínimas puede ser por una

percepción optimista o como desconocimiento de las condiciones estructurales reales que limitan el empleo digno para este grupo poblacional.

4.3. Prueba de Hipótesis

Tomando en cuenta que nuestro estudio es no experimental y básica de nivel descriptivo no corresponde probar la hipótesis mediante cualquier técnica de la estadística; sino más bien nos corresponde comprobar las estimaciones sobre las características de una variable en este caso nuestra variable independiente la cuota de empleo.

Nuestra hipótesis general anunció que el acceso y efectividad de la cuota de empleo es limitado a falta de cumplimiento de la normativa vigente para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.

Con los hallazgos encontrados en nuestro estudio (preguntas 2 y 3 de nuestro cuestionario) se confirma que las empresas privadas y las entidades del Estado no cumplen con la cuota de empleo del 3% y 5% establecido en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP y en consecuencia no tiene el derecho al trabajo.

También nuestras hipótesis específicas merecen ser comprobadas y es como sigue:

He1. Anunció: “El grado de cumplimiento de la cuota de empleo incide parcialmente en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024”.

En la interpretación de resultados de la pregunta 7, el resultado menciona que no existen suficientes oportunidades laborales para personas con discapacidad en su entorno, siendo las oportunidades limitadas.

La He2. Indicó: “La estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad es moderada en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco,

2024". La respuesta 11 del cuestionario demuestra que las personas con discapacidad perciben una seguridad débil y estabilidad laboral a consecuencia de la cuota de empleo y en la respuesta de la pregunta 14 reflejan una preocupante percepción de que los derechos laborales de las personas con discapacidad no siempre se respetan.

En resumen, nuestras hipótesis la general y las específicas planteadas desde el proyecto de tesis son totalmente comprobadas con la realidad respecto del incumplimiento de la cuota de empleo, la relatividad de cumplimiento y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad de la provincia de Pasco, 2024.

4.4. Discusión de resultados

Esta parte resulta igualmente importante porque seguimos utilizando nuestros hallazgos para comprobar los resultados de otros trabajos de investigación que se citó. Veremos su semejanza o diferencia en sus conclusiones de estos investigadores con el nuestro. Pino (2019) de la discusión de resultados indica "... es la búsqueda de fuentes primarias, referida a tesis, congresos y revistas científicas o especializadas. Esta búsqueda es fundamental para contrastar hipótesis" (p. 112). En este orden detallamos:

El tesista Ramos (2018) en su tesis concluye manifestando: La discapacidad, en su sentido más amplio, es una situación que afecta al Gobierno Regional de Pasco, el cual no ha logrado brindar una atención especializada adecuada desde hace tiempo, lo que impide reducir la brecha de desigualdad y oportunidades en el acceso al empleo.

(...) se desconoce quién se encarga de fiscalizar y (...), el Gobierno Regional de Pasco no está cumpliendo con el porcentaje de acceso laboral que les

corresponde a las personas con discapacidad, lo que vulnera un derecho fundamental.

Estas conclusiones se asemejan al nuestro ya que encontramos la poca actividad de las autoridades para resolver este problema de la discapacidad, la cuota de empleo y lograr la estabilidad laboral. De nuestra parte afirmamos de acuerdo a ley, la SUNAFIL tiene poca intervención en la fiscalización en las entidades privadas y SERVIR en coordinación con CONADIS en el sector público.

Otra tesis a nivel nacional de Aguirre (2022) concluyó que todavía se observa el incumplimiento de los porcentajes de empleo destinados a personas con discapacidad, lo que viola sus derechos fundamentales, como el derecho a una vida digna, sin discriminación, y a acceder a un trabajo inclusivo con una remuneración adecuada. Esta conclusión se asemeja al nuestro (preguntas 2 y 3 del cuestionario).

También concluye diciendo: "... de conformidad con las leyes vigentes, y contempla multas en caso de que no se cumplan. Sin embargo, hasta el momento, tanto las instituciones públicas como privadas cumplen de manera parcial con la contratación de personas con discapacidad..."

Asimismo, coincide con el nuestro porque conociendo de las sanciones o multas siguen incumpliendo con la cuota de empleo.

En conclusión, los tesistas citados coinciden con nuestros hallazgos encontrado en el análisis de resultados.

CONCLUSIONES

Se concluye que el acceso a la cuota de empleo para personas con discapacidad en la provincia de Pasco es limitado, y su efectividad se ve afectada por diversos factores, tales como el escaso cumplimiento por parte de empleadores, la débil fiscalización de las entidades competentes, la falta de condiciones adecuadas de accesibilidad y la ausencia de una cultura organizacional inclusiva en muchas entidades públicas y privadas.

Se verificó que muchas empresas privadas y algunas entidades públicas no cumplen con el mínimo del 3 % y 5% de cuota laboral, a pesar de la existencia de normas jurídicas vigentes. La labor de supervisión de SUNAFIL es percibida como ineficaz, especialmente en el sector privado, lo que impide garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo. Incluso las sanciones actuales, como las multas, no resultan suficientes para asegurar el respeto del derecho laboral de las personas con discapacidad. Se requiere implementar mecanismos más efectivos de cumplimiento y seguimiento.

Se ha evidenciado que muchas personas con discapacidad no gozan de estabilidad laboral, enfrentando despidos sin causa justificada, contratos temporales y condiciones poco favorables. La continuidad de los puestos ocupados por personas con discapacidad no está garantizada, pues sus reemplazos no siempre son personas con discapacidad, lo que reduce el propósito de la inclusión. Existe una necesidad urgente de fiscalizar las condiciones reales de trabajo y promover políticas que aseguren contratos estables y sostenibles en el tiempo.

RECOMENDACIONES

Fortalecer la supervisión efectiva por parte de SUNAFIL respecto al cumplimiento de la cuota en las empresas privadas que cuentan con más de cincuenta trabajadores. Del mismo modo, SERVIR y el propio CONADIS deben monitorear continuamente el cumplimiento de la cuota de empleo en el régimen público.

Implementar campañas de sensibilización a través de los medios de comunicación social dirigidas a empleadores y sociedad en general por parte del propio Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y otras instituciones.

Garantizar condiciones laborales dignas y equitativas para personas con discapacidad, sin discriminación procurando la inclusión de este grupo de personas con el fin de alcanzar un bienestar económico y social.

Mejorar la infraestructura de los centros de trabajo con enfoque de accesibilidad universal y la adecuación de equipos, herramientas y otros ergonómicamente para las personas con discapacidad.

Promover políticas públicas sostenibles que aseguren estabilidad laboral sin despidos injustificados para este grupo vulnerable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la investigación científica. 5^a Ed. Editorial Episteme, C.A.
- Bunge, M. (1969). La investigación científica. Su estrategia y filosofía. Siglo veintiuno Editores.
- Córdova, M. (2003). Estadística descriptiva e inferencial, aplicaciones. Librería MOSHERA S.R.L.
- Cortés, J. y Álvarez, S (2017). Manual de redacción de tesis jurídicas. 1^a. Ed. Edición. México: Amata.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). Investigación. Fundamentos y metodología. 1^a ed. Universidad Rafael Landívar. Pearson Educación.
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Nota de Prensa.
- Hayes, B. (1999). Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México D.F.
- Hernández, R. (2012). El proceso de investigación científica. 2^a ed. Ciudad de La Habana, Cuba: Editorial Universitaria.
- INEI (2019). Perfil sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017.
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento. 3^a. ed. Editorial Mc Graw Hill.
- Landa, C. (2017). Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del derecho. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2009). Introducción al derecho del trabajo. 1^a. ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, J. (2012). Introducción al derecho de trabajo. 2.^a ed. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Diseño y ejecución. 1^a ed. Ediciones de la U.

Noguera, I. (2014). Guía para elaborar una tesis de derecho. Editora y Librería Jurídica Grijley.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. 4^a ed. Editorial Ediciones de la Educación.

Organización Mundial de la Salud. (2023) Discapacidad.

Pimienta, J. y De La Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. 3^a ed. Pearson.

Pino, Raúl (2019). Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. 2^a ed. Editorial San Marcos.

Rivas, J. (2017). Elaboración de tesis. Estructura y metodología. 1^a. ed. Impresora Pub/Mex, S.A. de C.V.

Rojas, R. (2013). Guía para realizar investigaciones sociales. Editorial Plaza y Valdés S.A.

Sokolich, M. (2005). La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. TOMO I. Gaceta Jurídica Editores.

Tamayo, M. (2003). El proceso de investigación. 4^a ed. LIMUSA NORIEGA EDITORES.

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. 4^a ed. LIMUSA NORIEGA EDITORES.

Toyama, J. (2005). La constitución comentada. Análisis artículo por artículo. Tomo I. 1^a. ed. Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J., Ugaz, M. y Tsuboyama, L. (2012). Comentarios a la nueva ley general de la persona con discapacidad. Revista ADVOCATUS N° 27. Revista por alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima.

Valderrama, I., Navarrete, A., Diaz, K., Cáceres, J. y Tovalino, F. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial. 1^a ed. GACETA JURIDICA S.A.

Vílchez, J. (2010). Maestría en ciencias de la educación. Mención: Docencia en Educación Superior e Investigación. Psicología Educativa. Universidad de Huánuco.

Zorrilla, A. (1993). Introducción a la metodología de la investigación. 11^a ed. Editores Aguilar León y Ca.

Tesis Publicadas.

Aguirre, L. B. (2022). Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8319>

Ramos, R. (2018). Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la ley 29973 y su cumplimiento en el Gobierno Regional de Pasco – 2016. [Tesis de pregrado para obtener el título profesional de abogado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1581>

Santos, M., Sánchez, I. y López, M. (2023). Inclusión laboral en ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Normas Jurídicas

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

(2006)

Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Decreto Supremo 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N.º 29973

Páginas Electrónicas

<https://www.discapnet.es/>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas

con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario – Escala Tipo Likert

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



CUESTIONARIO – ESCALA TIPO LIKERT

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la cuota de empleo de personas con discapacidad y el derecho al trabajo. Por favor, marque con una (X) sobre el número que consideres utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE INDEPENDIENTE					
	La cuota de empleo de personas con discapacidad (Y)					
	Regulación y cumplimiento de la cuota de empleo					
1	Conozco que existen leyes que obligan a las entidades públicas y privadas a contratar personas con discapacidad.					
2	Las entidades del Estado cumplen con la cuota del 5 % de contratación de personas con discapacidad.					
3	Las empresas privadas cumplen con la cuota del 3 % de contratación de personas con discapacidad.					
4	SUNAFIL realiza una supervisión efectiva sobre el cumplimiento de la cuota de empleo.					

	Sanción al empleador					
5	Las multas a empleadores que incumplen la cuota de empleo son necesarias para garantizar su cumplimiento.					
6	Las sanciones actuales son suficientes para hacer cumplir la cuota de empleo.					
	Accesibilidad y oportunidades laborales					
7	Existen suficientes oportunidades laborales para personas con discapacidad en mi entorno.					
8	Los centros de trabajo están adecuadamente adaptados para recibir a personas con discapacidad.					
	Condiciones laborales de los beneficiarios de cuotas					
9	Las personas con discapacidad contratadas bajo la cuota reciben la misma remuneración que otros trabajadores en puestos similares.					
10	Las personas con discapacidad se sienten satisfechas con su trabajo.					
11	Las personas con discapacidad contratadas mediante cuota tienen seguridad y estabilidad laboral.					
	Cobertura de vacante por otra persona con discapacidad					
12	Cuando una persona con discapacidad deja su puesto, debería ser reemplazada por otra persona con discapacidad.					
	Variable Dependiente: Derecho al trabajo (Y)					
13	El cumplimiento de la cuota de empleo garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad					
14	En los centros de trabajo se respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad.					
15	Las personas con discapacidad enfrentan barreras para acceder a un empleo digno y equitativo. (inversa)					

¡Muchas gracias!

Anexo 2: Matriz de Consistencia

LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DERECHO AL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE PASCO, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General ¿Cómo es el acceso y efectividad de la cuota de empleo para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?	General Evaluar el acceso y efectividad de la cuota de empleo para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.	General El acceso y efectividad de la cuota de empleo es limitado a falta de cumplimiento de la normativa vigente para personas con discapacidad y derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.	Independiente: La cuota de empleo	Regulación y cumplimiento de la cuota de empleo. Sanción al empleador Accesibilidad y oportunidades laborales Condiciones laborales de los beneficiarios de cuotas Cobertura de vacante por otra persona con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de leyes o normativas sobre cuotas de empleo. - Grado de cumplimiento de la cuota del 3 % por las empresas privadas y 5% por las entidades del Estado. - Mecanismos de supervisión y sanción por incumplimiento por parte de SUNAFIL. - Disponibilidad y calidad de las oportunidades de empleo - Remuneración igual de los beneficiarios en comparación con otros trabajadores. - Niveles de satisfacción laboral de los beneficiarios de cuotas. - Estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad. - Cobertura de vacante por otra persona discapacitada en caso de renuncia, despido justificado, jubilación o fallecimiento de un trabajador con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de investigación: Básica o no experimental - Nivel de investigación Descriptiva - Métodos de investigación Científico, lógicos y hermenéutico - Diseño de investigación Transversal - Población personas con discapacidad pertenecientes a la PEA - Muestra: 23 personas Diseño: transversal

<p>Específicos ¿Cómo el grado de cumplimiento de la cuota de empleo incide en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?</p> <p>¿Cómo es la estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024?</p>	<p>Específicos Determinar el grado de cumplimiento de la cuota de empleo que incide en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.</p> <p>Analizar la estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.</p>	<p>Específicos El grado de cumplimiento de la cuota de empleo incide parcialmente en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.</p> <p>La estabilidad laboral de los beneficiarios con discapacidad es moderada en el derecho al trabajo en la provincia de Pasco, 2024.</p>	<p>Dependiente: Derecho al trabajo</p>	<p>Acceso al trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Tasa de desempleo. - Tasa de participación en la fuerza laboral. - Proporción de personas que buscan empleo y no lo encuentran. 	
				<p>Condiciones de trabajo justas y favorables</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio de horas de trabajo semanales. - Salario mínimo y salario promedio en relación con el costo de vida. - Presencia de condiciones de trabajo seguras y saludables (accidentes laborales, enfermedades profesionales). 	
				<p>Condiciones de trabajo justas y favorables</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promedio de horas de trabajo semanales. - Remuneración mínima vital promedio en relación con el costo de vida. - Presencia de condiciones de trabajo seguras y saludables (accidentes laborales, enfermedades profesionales). 	
				<p>Capacitación y desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Proporción de trabajadores que reciben formación continua o capacitación. - Acceso a programas de formación para desempleados. 	