



FACULTAD DE DERECHO

**LAS EXIMENTES DE SANCIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO EN
EL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL ACCESO AL
EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

PRESENTADA POR

JACQUELINE ALISSA ESPINOZA RINCÓN

ASESOR:

ÓSCAR ANDRÉS PAZO PINEDA

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LIMA – PERÚ

2017



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

La autor solo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE DERECHO

**“LAS EXIMENTES DE SANCIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO EN
EL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL ACCESO AL
EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADA

PRESENTADA POR

JACQUELINE ALISSA ESPINOZA RINCÓN

LIMA, PERÚ

2017

**“LAS EXIMENTES DE SANCIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO EN
EL SECTOR PRIVADO Y SU INCIDENCIA EN EL ACCESO AL
EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

ASESOR:

MG. ÓSCAR ANDRÉS PAZO PINEDA

LIMA, PERÚ

2017

ÍNDICE

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1. Planteamiento del problema de investigación	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.4. Hipótesis	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación	5
1.7. Viabilidad de la investigación	5
CAPITULO II: LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	7
1. Aproximación al concepto de persona con discapacidad	7
1.1 Modelo de Prescendencia	7
1.2 Modelo Médico.....	9

1.3	Modelo Social.....	10
2.	Diferentes medidas para la inclusión de la persona con discapacidad.....	15
3.	¿La cuota de empleo como mecanismo del modelo social de la discapacidad?.....	20
3.2	Modelo social de discapacidad y su rol en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	43
4.	Las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad y que influyen en el acceso al empleo	45
4.1	Barreras arquitectónicas	46
4.2	Barreras en la comunicación	50
4.3	Barreras actitudinales o sociales:	51
4.4	Barreras de acceso a la educación y capacitación	52
4.5	Barreras de acceso a la salud y rehabilitación:	55
CAPITULO III: EL PAPEL DE LAS EXIMENTES DE SANCIÓN DE LA CUOTA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		61
1.	Las eximentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado en la legislación peruana y el modelo social de la discapacidad	61
2.	¿La regulación de eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo permite fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de la discapacidad?.....	68
3.	El impacto de las eximentes de sanción en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	84
CAPITULO IV: DE LAS EXIMENTES DE SANCIÓN, SUS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, INTERSECTORIALES Y DE LAS MEJORAS		90
1.	Las eximentes de sanción como una barrera para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	90

2. Medidas complementarias para el cumplimiento de la cuota de empleo dirigidas a eliminar progresivamente las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral.....	94
2.1 Medidas complementarias para el cumplimiento de la cuota de empleo.....	96
2.1.1 Capacitación laboral a cargo del empleador.....	97
2.1.2 Contratación con empresas promocionales de personas con discapacidad	100
2.2 Mejora de los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....	103
2.3 Medidas Intersectoriales	106
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	112
CONCLUSIONES.....	112
RECOMENDACIONES.....	114
FUENTES DE INFORMACION	116
FUENTES BIBLIOGRAFICAS	116
FUENTES HEMEROGRAFICAS	118
FUENTES ELECTRÓNICAS	121
FUENTES LEGALES.....	122
ANEXOS.....	123
Anexo 1	123
Anexo 2.....	124
Anexo 3.....	125

Anexo 4.....	127
Anexo 5.....	131
Anexo 6.....	136
Anexo 7.....	137
Anexo 8.....	139

Índice de tablas

Tabla 1.....	24
Tabla 2.....	33
Tabla 3.....	34
Tabla 4.....	35
Tabla 5.....	63
Tabla 6.....	72
Tabla 7.....	74
Tabla 8.....	77
Tabla 9.....	78
Tabla 10.....	79
Tabla 11.....	104

Índice de gráficas

Gráfica 1: Porcentaje de lugares públicos donde las personas con discapacidad tienen dificultad para ingresar y/o desplazarse.....	46
Gráfica 2: Porcentaje del Nivel educativo de las personas con alguna discapacidad ...	52
Gráfica 3: Población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación	53
Gráfica 4: Seguro de Salud de las personas con alguna limitación	56
Gráfica 5: Tratamiento y/o terapia de rehabilitación de las personas que presentan alguna limitación (Porcentaje)	58
Gráfica 6: Frecuencias con la que reciben terapia de rehabilitación física.....	59
Gráfica 7	64
Gráfica 8	75
Gráfica 9	83

RESUMEN

El primer capítulo, presenta la problemática que nos lleva a realizar la presente investigación, la cual se resume en la pregunta ¿la regulación de eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo permite fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de discapacidad?; es decir, si el sistema de cuota regulado por el Estado Peruano responde al modelo social de discapacidad consagrado en la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.

El segundo capítulo, relativo a la Persona con Discapacidad contiene la información necesaria de la aproximación al concepto de persona con discapacidad y su relación con la cuota de empleo como mecanismo del modelo social de la discapacidad. Asimismo, describiremos la cuota de empleo en ciertos países cuya regulación resulta interesante.

En el tercer capítulo, relativo a El papel de las eximentes de sanción de la cuota en la inclusión laboral de la persona con discapacidad, analizaremos detenidamente el papel de las eximentes de sanción de la cuota de empleo regulado en el numeral 56.4 del artículo 56 en cuanto a la inclusión laboral de este grupo poblacional.

El cuarto capítulo, relativo a Las eximentes de sanción, sus medidas complementarias, las medidas intersectoriales y las mejoras, realizaremos el desarrollo de medidas complementarias del cumplimiento de la cuota de empleo ya que su actual regulación no responde al modelo social. Así también, pondremos énfasis a las medidas intersectoriales, ya que de la Primera

Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, el 23.6% de personas con discapacidad no han recibido educación y el 40.5% solo posee educación primaria; teniendo en cuenta dichos datos y siendo la educación la base para el desarrollo de toda persona no es sorprendente que el 76,8% de personas con discapacidad se encuentren inactivas, y las que se encuentran en búsqueda de un empleo se enfrentan a una tasa de desempleo casi al doble de la tasa general. Las medidas intersectoriales deben enfocarse en las barreras educativas, del entorno urbano, de las edificaciones, del transporte y comunicación, salud y rehabilitación, todas en su conjunto influyen en la inclusión laboral de este grupo poblacional vulnerable.

Finalmente, el quinto capítulo hace referencia a las conclusiones y recomendaciones a las que se arriba producto de las distintas posiciones desarrolladas en los capítulos de la presente tesis.

Palabras Claves: personas con discapacidad, modelo social, cuota de empleo, inclusión laboral, barreras sociales, eximentes de sanción, medidas complementarias.

ABSTRACT

The first chapter presents the problematic that leads us to carry out the present investigation, which is summarized in this question: the regulation of sanction exemptions with respect to the employment quota allows to promote the labor inclusion of people with disabilities according to the Social model of disability? That is, if the quota system regulated by the Peruvian State responds to the social model of disability enshrined on the Convention on the Rights of People with Disabilities.

The second chapter, related to the Person with Disability, contains the necessary information on the approach to the concept of disabled person and its relation with the employment quota as a mechanism of the social model of disability. We will also describe the share of employment in certain countries whose regulation is interesting.

In the third chapter, concerning the role of exemption from punishment of the quota in the labor insertion of the person with disability, we will have analyzed in detail the role of the exemption from punishment of the employment quota regulated in the section 56.4 of the article 56th in terms of the labor insertion of the disabled person.

The fourth chapter, on Sanctions, accompanying measures, intersectoral measures and improvements, we are going to develop alternatives measures of compliance with the quota of employment, since, its current regulation does not respond to the social model. Likewise, we will emphasize intersectoral measures, since of the First National Specialized Survey on Disability, 23.6% of

people with disabilities have not received education and 40.5% only have primary education; taking these data into account and education being the basis for the development of everyone, it is not surprising that 76.8% of people with disabilities are inactive, and those, who are looking for a job face a rate of Unemployment, almost double the overall rate. Intersectoral measures should be focus on educational barriers, urban environments, buildings, transportation and communication, health and rehabilitation, all of which influence the labor insertion of this vulnerable population group.

Finally, the fifth chapter refers to the conclusions and recommendations to which the product of the different positions developed in the chapters of the present thesis are mentioned above.

KEYWORDS: People with Disabilities, Social model of disability, employment quota, labor inclusion, Social barriers, sanction exemptions, accompanying measures.

INTRODUCCIÓN

“Si queremos conseguir una cultura más rica, debemos encontrar una en la que cada don humano tenga un lugar apropiado”.

Margaret Meade

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos sociales más vulnerables y excluidos de nuestro país. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el Perú viven un aproximado de un millón y medio de personas con discapacidad; sin embargo, a decir de la Organización Mundial de la Salud las personas con discapacidad ascenderían a cuatro millones y medio. Este grupo poblacional históricamente se ha visto enfrentado a barreras que limitan e impiden ejercer sus derechos y participar en la vida social. El acceso al empleo es uno de los derechos que les es limitado, de acuerdo con la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, el 76,8% de personas con discapacidad se encuentran en condición de inactivas y respecto de aquellas que buscan empleo tienen una tasa de desempleo del 12,1%.

La concepción de personas con discapacidad ha ido cambiando paulatinamente con el pasar del tiempo, es así que actualmente se aplica el modelo social de la discapacidad el cual otorga una nueva visión de la discapacidad pues considera que es el entorno el que discapacita a la persona al no ser accesible para toda la sociedad en su conjunto. Es decir, la discapacidad es entendida como una situación social que surge cuando las

personas con discapacidad interactúan con el entorno social y se enfrenta con diversas barreras que impiden ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

La nueva concepción de la persona con discapacidad se encuentra consagrada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, la misma que es recogida por la Ley General de la Persona con Discapacidad en su artículo 2, el cual señala “que la persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

La presente investigación pretende realizar un diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en el Perú en relación a su participación en el mercado laboral, haciendo especial énfasis en la cuota de empleo en el sector privado; ya que a decir de Saulo Galicia (2014), cuatro de cada cinco personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas.

El desarrollo de esta investigación ha implicado además evaluar la situación de las personas con discapacidad en materia de salud (sobre todo en lo que se refiere a rehabilitación) y educación (especialmente en materia de capacitación para el trabajo); por su evidente vinculación con la problemática laboral de este sector, que constituye el objetivo fundamental de esta investigación.

En ese sentido, la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), la promulgación de la Ley N° 29973 - General de la Persona con Discapacidad (2012) y el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la LGPCD (2014); constituyen esfuerzos por parte del Estado peruano para eliminar la exclusión social de la que, históricamente han sido víctimas las personas con discapacidad en nuestro país. Es por ello que uno de los cambios importantes en la LGPCD, es que la obligación de la cuota de empleo se extienda al sector privado en un porcentaje equivalente al 3%, en caso que posean más de cincuenta trabajadores. Sin embargo, pese a

ese cambio, el Reglamento en el numeral 56.4 del artículo 56 regula las “eximentes de sanción” (denominación que hemos establecido en la presente tesis), los cuales no coadyuvarían a los esfuerzos que se vienen efectuando para lograr la contratación de personas con discapacidad, ya que los obligados tratarían de operativizar las eximentes a fin de evitar la sanción. De esa forma perpetuar la exclusión a la cual históricamente han sido expuestos, ello al mismo tiempo que se deslinda del modelo social de discapacidad el cual el Estado peruano lo ha acogido en instrumentos nacionales e internacionales.

Es por ello que se pretenderá demostrar que si bien es cierto que la cuota de empleo, como una acción afirmativa, pretende equiparar derechos entre las personas desfavorecidas como es el caso de las personas con discapacidad, pero que pese a ello, las eximentes de sanción, desde un punto de vista técnico y jurídico, no es coherente con el modelo social de la discapacidad, de modo tal que desfavorece la inclusión laboral de las personas con discapacidad para que logren desenvolverse y desarrollarse como cualquier ciudadano en los diferentes ámbitos sociales.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema de investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, es un problema que se encuentra latente, es por ello que el Estado peruano ha impuesto un sistema de cuotas de empleo, el cual se encuentra regulado en el artículo 49° de la Ley General de la Persona con Discapacidad, como un mecanismo que coadyuve la inclusión laboral de este sector poblacional.

El sistema de cuotas, como una medida legal de obligatorio cumplimiento, mediante el cual se exige a las entidades públicas y empresas privadas la contratación del 5% y 3% respectivamente de personas con discapacidad; la cual es considerada como un primer paso para la inclusión laboral, teniendo en cuenta la exclusión histórica por la cual ha pasado y sigue pasando este sector poblacional. Sin embargo, parece ser que esta inclusión social es solo formal al no garantizar la inclusión social real de las personas con discapacidad. En efecto, a pesar de las oportunidades laborales que se están promoviendo en vista del sistema de cuotas, aún se perciben actitudes prejuiciosas por parte de los obligados, que, por medio de las eximentes, regulado en el numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento de la Ley N° 29973 – Ley

General de la Persona con Discapacidad, que de alguna u otra manera terminarían favoreciendo a un determinado sector.

En vista de ello, es necesario tener en cuenta que, según la Primera Encuesta Nacional sobre Personas con Discapacidad del año 2012 (ENEDIS) arrojó cifras preocupantes, ya que, del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% formaba parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI). Según Saulo Galicia (2014), *del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% formaba parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI). Si a tal dato sumamos la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran dentro de la Población Desocupada (PD) -12.1% -, tenemos que un total de 1'157,237 personas con discapacidad, quienes están en edad de trabar, se encuentran desocupadas. Esto equivale al 80.63% de las personas con discapacidad en edad de trabajar. Es decir, cuatro de cada cinco personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas.*

Si sumamos la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran dentro de la Población Desocupada (PD) -12.1% -, obtenemos que un total de 1'157,237 personas con discapacidad están en edad de trabajar, pero que se encuentran desocupadas. Esto equivale al 80.63% de las personas con discapacidad en edad de trabajar. Es decir, cuatro de cada cinco personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas.

Considerando esto último, si mediante la ley se pretende la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, teniendo en cuenta la situación actual, las eximentes que las mismas disposiciones regulan no contribuirían en modo alguno al fomento de este fin, por cuanto dificultan su contratación. En todo caso, no debe olvidarse que la cuota de empleo requiere de otras medidas adicionales a fin de lograr con su objetivo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿La regulación de eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo permite fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de discapacidad?

1.2.2. Problemas específicos

¿El sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad contemplado en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad?

¿Las eximentes de sanción se convierten en una nueva barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar si las eximentes de sanción que regula el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, para las empresas privadas permiten o no fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de discapacidad.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad contemplado en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad.

Analizar si las eximentes de sanción se convierten en una nueva barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.

1.4. Hipótesis

La regulación de eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo no permite fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de discapacidad.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación responde a una justificación social ya que del total de la población peruana, el 5.2% representa a personas con alguna discapacidad que no han podido acceder al mercado laboral. Es por ello que mediante la Ley General de la Persona con Discapacidad se trata de abordar dicho problema mediante la regulación de la cuota de empleo para personas con discapacidad; sin embargo, con la regulación de eximentes establecidos en el Reglamento de la Ley no contribuiría con la inclusión laboral de este grupo poblacional.

Asimismo, establecer determinados criterios y medidas vinculadas al reglamento en cuestión que permitan el fortalecimiento de políticas antidiscriminatorias en favor de las personas con discapacidad, básicamente al cumplimiento de la cuota; para que este no constituya pues, un mecanismo idóneo para la reducción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En este sentido, debemos considerar que, la inclusión de personas con discapacidad en el sector laboral permite a su vez al empleador de los mismos, contar con un reconocimiento especial por parte del Estado, consistentes en beneficios tributarios.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación cuenta con una importante limitación, la cual es, la falta de información del número de empresas del sector privado sancionadas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, pese a que la fiscalización del cumplimiento de dicha obligación a decir de la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley General de la Persona con Discapacidad se debió dar inicio a partir de enero de 2016, respecto del periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015. Sin embargo, de la solicitud de acceso a la información a la SUNAFIL, no nos proporcionaron dicha información.

1.7. Viabilidad de la investigación

Existe material importante que nos permitirá analizar si las eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo permiten fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social. Información tales como acceso a la información pública a entidades del Estado, entrevistas a funcionarios públicos; así como la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros libros y revistas especializadas, que contribuirán con el objetivo de la presente investigación.

El interés por realizar la presente investigación surge de la experiencia obtenida tras laborar para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo; área en la cual se elaboran proyectos normativos en materia de trabajo e inspección de trabajo; es de ahí que con la elaboración de informes y reuniones sobre la fiscalización de la cuota de empleo de personas con discapacidad surgió la problemática de la presente investigación.

Por otro lado hemos de considerar que la elaboración de la presente investigación trae como consecuencia el análisis de diversa información la

cual ha venido y viene siendo corroborada y confirmada a lo largo del desarrollo de la misma incluso desde que se tomó mayor conocimiento del tema en particular en el sector laboral antes mencionado.

CAPITULO II: LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

1. Aproximación al concepto de persona con discapacidad

La concepción de persona con discapacidad ha evolucionado en el tiempo y esa evolución se ha manifestado en diversos enfoques o maneras de entender la discapacidad y su relación con el entorno en el que viven o su relación social.

Dicha evolución se ha manifestado en los modelos que describiremos a continuación para luego plantear cuál es el modelo al que esta investigación se adhiere.

1.1 Modelo de Prescindencia

Este modelo tuvo prevalencia en la Antigua y Edad Media, en las cuales las actitudes respecto de las personas con discapacidad eran de prescindir de ellas. En aquellas épocas se entendía que la discapacidad era el resultado de un castigo de los dioses, que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no valía la pena que la vivieran. (Velarde Lizama, 2011: 117)

A decir de Agustina Palacios (2008), las características esenciales de ese modelo son dos: la justificación religiosa de la discapacidad, y la

consideración de que la persona con discapacidad no tiene nada que aportar a la comunidad. La primera característica hace referencia a que la causa de la discapacidad es religiosa, producto de un castigo de los dioses a los padres de la persona con discapacidad o una advertencia que una catástrofe estaba por ocurrir. En cuanto a la segunda característica, consideraban que las personas con discapacidad no tenían nada que aportar a la sociedad, las consideraban improductivas y una carga para la familia.

Dentro de este modelo pueden distinguirse dos submodelos, los cuales son:

- El submodelo eugenésico, el cual históricamente se sitúa en la antigüedad clásica en la cual la sociedad griega como la romana, basándose en motivos religiosos y políticos, consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con discapacidad. En este sentido, en principio se consideraba que el nacimiento de un niño con discapacidad en Grecia, por ejemplo, era el resultado de un pecado cometido por los padres; sumado a esa creencia, iba ligada la idea que la vida de una persona con discapacidad no valía la pena ser vivida y que además serían una carga familiar, razones por las cuales la solución era prescindir de las personas con discapacidad, mediante prácticas eugenésicas, como el infanticidio en el caso de los niños.
- El submodelo de marginación, en el cual el hecho de considerar a la deficiencia como una situación inmodificable originaba que debiera ser aceptada con resignación, pero que a la vez sea excluida. El rasgo principal que caracteriza a este submodelo es la exclusión, ya sea como consecuencia de subestimar a las personas con discapacidad y considerarlas objeto de compasión, o como consecuencia del temor o el rechazo por

considerarlas objeto de maleficios. (Palacios y Bariffi: 2007, 14 -15).

Éste modelo fue valioso en la época en la cual se tenía una gran creencia sobre los dioses y los castigos divinos, y fue debido a ello que se hacía referencia a las personas con discapacidad con el término de “deficientes”, producto de la ira de las deidades y que por lo tanto debían ser eliminados.

1.2 Modelo Médico

Palacios y Bariffi (2007) señalan que la consolidación del presente modelo puede ser situado en los inicios del siglo XX, al finalizar la Primera Guerra Mundial, producto del cual quedaron un innumerable de personas heridas, a los cuales se le denominaron “mutilados de guerra” a fin de diferenciarlos de aquellos discapacitados por accidentes laborales. En un primer momento dicha situación generó la creación de políticas legislativas destinadas a garantizar servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad, porque existía la creencia acerca de la existencia de una obligación por parte de la sociedad de compensar a dichas personas a través de pensiones de invalidez, beneficios de rehabilitación y cuotas laborales.

Por la década de los años sesenta las medidas dirigidas a compensar el perjuicio causado por la guerra se extendieron a todas las personas con discapacidad, con la finalidad de rehabilitarlas. En este sentido, las herramientas esenciales para efectuar el proceso de rehabilitación fueron la educación especial, los beneficios de rehabilitación médica y vocacional, las cuotas laborales y los servicios de asistencia institucionalizados.

A decir de Palacios y Bariffi (2007): “Desde este modelo las personas con discapacidad ya no son consideradas inútiles o innecesarias, pero siempre en la medida en que sean rehabilitadas. Es por ello que el fin

primordial que se persigue desde este paradigma es normalizar a las personas con discapacidad, aunque ello implique forjar a la desaparición o el ocultamiento de la diferencia que la misma discapacidad representa” (p.15).

En este modelo, a decir de Céspedes (2005) “la discapacidad es vista como un problema del individuo, pues es él quien presenta una anomalía física, sensorial o mental, lo que hace que su deficiencia y su falta de destreza sean el origen de sus dificultades, las mismas que hacen necesaria la rehabilitación centrada en el sujeto como paciente, quien requiere intervención médica individualizada, que debe ser dada por un profesional de la salud”.

Es a partir de este modelo que se considera a la persona con discapacidad bajo una nueva percepción, pues deja de ser vista como un castigo de Dios, o relacionado con elementos mitológicos.

Este modelo fue importante en aquella época en la cual existía una aproximación científica entre la enfermedad y la cura. La innovación de la ciencia llegó a hacer creer que se debía curar a la persona con discapacidad para adecuarla a la sociedad; es decir que la persona con discapacidad veía reducida su vida a una dimensión médica.

Es más, hoy en día aún existen rezagos del modelo médico, un claro ejemplo es el artículo 7 de la Constitución del Perú la cual hace referencia a la persona con discapacidad como “incapacitada”; término que en la actualidad resulta desfasado.

1.3 Modelo Social

Es posible situar el nacimiento del modelo social a finales de la década de los años sesenta de siglo XX, los movimientos realizados por activistas con discapacidad tuvieron lugar en Estados Unidos y Europa, que al estar cansados de ser tratados como ciudadanos de segunda

clase hicieron ver que las barreras sociales dificultan su desenvolvimiento en la sociedad como cualquier persona (Palacios, 2008: 106).

Una de las primeras manifestaciones fue realizada en Inglaterra en 1970, con ello se propusieron los Principios Fundamentales de la Discapacidad. Mike Oliver presentó una propuesta denominada “Modelo Social de la Discapacidad”, un elemento importante de dicha propuesta, es la diferencia que se establece por primera vez entre la deficiencia y discapacidad, la primera como la pérdida o limitación total o parcial de un miembro o mecanismo del cuerpo, y la segunda, causada por la sociedad que excluye a las personas con discapacidad en la participación de las distintas actividades sociales; asimismo, se explica que la discapacidad tenía que ser abordada de forma holística, es decir de forma integral, abordando lo económico, social, cultural. (Jorge A, y Victoria Maldonado, 2013: 1098)

Este modelo social, como se mencionó, es el resultado de arduas luchas de diferentes grupos de personas especialmente con discapacidad que, al sentirse oprimidas, y limitadas en sus derechos, reclaman tener los mismos derechos que las personas sin discapacidad. Es así, que el concepto de persona, sujeto, basado en los derechos humanos son los argumentos para lograr un cambio en la lucha por la igualdad de oportunidades en todos los campos.

Razón por la cual, este modelo se presenta como un nuevo paradigma, una nueva alternativa del modelo médico que había dejado muchos aspectos sin considerar, especialmente el aspecto humano basado en lo teórico y normativo, pues éste considera que: “las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son en gran medida sociales”. (Jorge A. y Maldonado V., 2012).

El Modelo Social considera que es la sociedad y la percepción que presentan hacia las personas con discapacidad las que generan las limitaciones de dichas personas; es decir, que la discapacidad es

considerada como un constructo socio cultural, consecuencia de los aspectos socio culturales.

A decir de la Organización de las Naciones Unidas, en los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, considera que este grupo poblacional puede aportar a la sociedad al igual que las personas sin discapacidad, siempre y cuando se consideren las diferencias; relacionado a la vez con valores intrínsecos a los derechos humanos, aspirando a potenciar la dignidad e igualdad de derechos. Los defensores de este modelo indican: “que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad para prestar los servicios apropiados y para asegurar adecuadamente que las necesidades de las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta”.

Palacios (2008: 27) sostiene que, bajo el modelo social, se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia. Este modelo se encuentra íntimamente relacionado con la asunción de ciertos valores intrínsecos de los derechos humanos, y aspira a potenciar el respeto por la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

En conclusión, el modelo social parte de la concepción que la discapacidad es una construcción social y, por tanto, una forma de exclusión social, cuyo resultado deviene en una sociedad que no considera a las personas con discapacidad, de esta forma, se deja de lado que la causa de la discapacidad es científica, sino que es predominantemente social. Sobre el particular, es importante resaltar que las barreras sociales y la discapacidad interactúan, y al interactuar éstas se debe procurar eliminar esas barreras para convertir a la sociedad en una sociedad accesible.

Si bien es cierto la discapacidad se puede deber a consecuencias “naturales” de la deficiencia, pero también a circunstancias “artificiales” ajenas a la misma, pero que “artificialmente” se vinculan a ella, por ejemplo puede entenderse como una consecuencia “natural” el que una persona ciega no pueda pilotear un avión, pero es una consecuencia “artificial” el que una persona ciega no pueda leer las instrucciones de los medicamentos por no encontrarse disponible su lectura en sistema Braille.(De Asís, Rafael., citado por Agustina Palacios, 2008: 190).

A decir de Rafael de Asís (2013), el modelo social puede ser descrito de manera genérica a través de la defensa de los siguientes postulados:

- El enfoque correcto para abordar la discapacidad desde un punto de vista normativo es el de los derechos humanos, ya que todas las personas con discapacidad tienen derecho a gozar sin discriminación ni limitación alguna, de todos sus derechos.
- La discapacidad es, principalmente, una situación en la que se encuentran o pueden encontrarse las personas y no un rasgo individual que las caracterice.
- La discapacidad tiene, en la mayoría de los casos, un origen social por lo que las medidas destinadas a satisfacer los derechos de las personas con discapacidad deben tener como principal destinataria a la sociedad en general.
- La política normativa en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad debe moverse en el plano de la igualdad y la no discriminación y, dentro de éste, en el ámbito de la generalización de los derechos.

Sin embargo, el autor llega a la conclusión que si bien es cierto que las diversidades funcionales (término utilizado por el autor) han sido plasmadas en normas jurídicas, no tienen plena vigencia en la sociedad, ya que se sigue considerando a las personas con discapacidad como inferiores, que requieren de mayor protección, que no poseen libertad de

decisión, por lo que seguimos construyendo modelos de vida, bienes y servicios que provocan situaciones de discapacidad.

En conclusión, es importante considerar el tránsito de la concepción de persona con discapacidad desde el modelo de la prescindencia, al modelo médico y el modelo social; concepciones que han guiado el actuar del Estado frente a las personas con discapacidad.

En cuanto al modelo social consideramos que es un ejercicio teórico para afianzar el enfoque de mirar a las construcciones sociales, pues no se niega que la discapacidad como deficiencia existe. Pero el ejercicio teórico de mirar cómo interactúa la deficiencia con el entorno, permite evidenciar los problemas del entorno que trascienden el modelo médico; y es ese ejercicio teórico la única forma de evidenciar que el entorno pone barreras a las personas con discapacidad.

Esta investigación se adhiere al modelo social, porque consideramos que en el ámbito de la inclusión laboral, que también tiene que ver con la inclusión económica, no se han tomado en cuenta las condiciones del entorno laboral de las empresas para lograr la inclusión de este grupo poblacional. Sobre el particular, los avances o las investigaciones para incluir laboralmente a las personas con discapacidad se han basado en el enfoque de la “deficiencia”, es decir que “la persona no puede”, cuando el enfoque debería de ser al revés, es decir, incidir en lo que sí puede hacer y sobre esa base adaptar el entorno a la persona.

Elegimos el modelo social porque nos sirve para analizar de forma diferente la inclusión laboral, puesto que, como se señaló, no se ha tomado en cuenta el entorno sino las dificultades que la persona con discapacidad posee, en ese sentido, nuestra investigación pretende cubrir un vacío en cuanto a la aplicación del modelo social, el cual se encuentra legalmente vigente en los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Perú.

Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad en el año 2012 (ENEDIS) arrojó cifras preocupantes, ya que, del total de personas

con discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% formaba parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI), el 22% formaba parte de la Población Económicamente Activa (PEA), y el 1% no especificaba. Según Saulo Galicia (2014), si sumamos la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran dentro de la Población Desocupada (PD) -12.1% -, obtenemos que un total de 1'157,237 personas con discapacidad están en edad de trabajar, pero que se encuentran desocupadas. Esto equivale al 80.63% de las personas con discapacidad en edad de trabajar. Es decir, cuatro de cada cinco personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas.

Sobre el particular, existen diferentes formas de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2. Diferentes medidas para la inclusión de la persona con discapacidad

Es importante mencionar que la cuota de empleo no es la única medida para facilitar el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Arthur O' Reilly (2007: 87-124), describe las principales medidas que se vienen utilizando actualmente para facilitar que las personas con discapacidad no solo obtengan trabajo, sino que también conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo.

a. Servicios de empleo

Los cuales consisten en prestar servicios de orientación, formación, colocación profesional y otros relacionados con el empleo para personas con discapacidad. Dentro de esos servicios se puede incluir oportunidades sobre formación para la búsqueda de un empleo, el cual consiste en la preparación del currículum vitae, dotes de presentación, técnicas de entrevista, prospección de empleos.

b. Formación para el empleo

Esta medida consiste en que la formación para el empleo de las personas con discapacidad se está dando de una forma distinta;

es decir, se está realizando la transición de programas en instituciones especializadas a programas comunes para las personas en general que buscan trabajo.

El objetivo de esta medida es el de dilucidar los prejuicios por parte de los empleadores respecto del verdadero potencial de muchas personas con discapacidad; no obstante, cuando se fomenta que las personas con discapacidad ingresen a centros de formación ordinarios, muchos de ellos no lo hacen debido a diferentes factores tales como la inaccesibilidad física de los centros de formación, la inaccesibilidad de los medios de transporte, la poca pertinencia de los cursos, y la escasa flexibilidad en el diseño o en la impartición de las clases, entre otros. Es por ello que para el funcionamiento de esta medida se requiere un entorno accesible.

c. Temas clave

La clave del éxito para que cualquier persona encuentre trabajo es sin duda la formación de conocimientos y competencias. A las personas con discapacidad se les reconoce el derecho a trabajar, pero muchas veces les puede ser complicado obtener un puesto de trabajo, es por ello que se requiere implementar políticas de empleo y readaptación profesional. A través de políticas de empleo se logrará que las personas con discapacidad puedan competir con aptitudes y calificaciones pertinentes; pero dichas políticas deben estar dirigidas dependiendo de las exigencias del mercado laboral para así responder a esas necesidades.

d. Apoyos económicos

Las subvenciones salariales son una forma de apoyo económico más frecuente que se ofrecen a los empleadores para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad.

No obstante, no es el único apoyo económico hacia los empleadores para que sigan fomentando la contratación de personas con discapacidad, tales como, subvenciones para cubrir los costos de formación; bonificaciones para contratar a asistentes personales para aquellos trabajadores con discapacidad que los necesitan; bonificaciones por haber realizado adaptaciones del lugar de trabajo o se haya adquirido equipo especial; entre otros.

De esta manera se trata de alentar a los empleadores para que les otorguen oportunidad a las personas con discapacidad para que ellos demuestren que pueden contribuir en el desarrollo económico de la empresa y del país.

e. Apoyos técnicos y personales

Este es el caso de apoyo no financiero que implica apoyo o asistencia para el mejor desarrollo de la persona con discapacidad, como por ejemplo, tutorías en el lugar de trabajo para facilitar la transición al empleo; asistentes personales (que les ayuden, de ser necesario, en la higiene personal o el transporte, por ejemplo); intérpretes de lenguaje de signos durante las entrevistas o en el lugar de trabajo; dispositivos y aparatos técnicos, entre otros.

f. Sistemas de cuota

El sistema de cuotas consiste en la exigencia a los empleadores que contraten un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad. Dicho sistema a decir de la OIT (2007: 35-40) se divide en tres grupos básicos.

- i) Cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones (sistema de cuotas acompañado de tasas).

Este sistema de cuota consiste en que se establece una cuota obligatoria y los empleadores a quienes les sea aplicable deben de cumplir con dicha obligación o pagar una multa o tasa. El dinero recaudado del sistema de cuotas generalmente es destinado a medidas de apoyo para el empleo y fomento del empleo de personas con discapacidad.

El presente sistema es el que provee resultados más evidentes y eficaces en cuanto a la contratación de personas con discapacidad.

- ii) Cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad.

Este consiste en que los empleadores están obligados por ley a contratar cierto porcentaje de personas con discapacidad, pero que sin embargo, no existe una sanción efectiva que respalde dicha obligación; ya sea porque la legislación que reguló la cuota aún no prevé la sanción o porque las autoridades decidieron no sancionar en caso que no se cumpla con la cuota. Este sistema de cuota no permite incrementar considerablemente las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, pues básicamente depende de la voluntad de los empleadores.

- iii) Cuota no vinculante basada en una recomendación.

A decir de este sistema de cuota los empleadores no están obligados por ley a contratar un determinado porcentaje de personas con discapacidad, pues solo se les recomienda que lo hagan por lo tanto no se prevé sanciones por incumplimiento. Este sistema de cuota tampoco genera gran repercusión en la contratación de personas con

discapacidad, al ser una cuota voluntaria no regulada por ley ni con imposición de sanciones.

g. Legislación antidiscriminatoria

Ésta implica la promulgación de legislación antidiscriminatoria, que incluya medidas específicas para promover el empleo de las personas con discapacidad, ya que sostiene que este grupo poblacional son capaces de competir por empleos por sus propios méritos, siempre y cuando el entorno no los discrimine por su discapacidad. Medidas como por ejemplo, que se prohíba explícitamente toda clase de discriminación en la contratación o en los salarios de las personas con discapacidad.

h. Medidas persuasorias

Consisten en medidas no obligatorias, a fin de persuadir a los empleadores a contratar a personas con discapacidad, tales medidas comprenden, campañas de información y concientización en seminarios, artículos de revistas, programas en la radio y televisión, anuncios en internet; incentivos a través de premios a los empleadores por sus esfuerzos en la mejora de las oportunidades de empleo, etc.

i. Gestión de las discapacidades

La gestión de discapacidades abarca una serie de actividades diseñadas para prevenir las discapacidades y/o minimizar su incidencia sobre los trabajadores y los empleadores; dichas actividades incluyen, programas de seguridad, programas de asistencia y de salud del empleado, programas de reinserción profesional. En caso el trabajador adquiera alguna discapacidad durante el empleo abarca aspectos como la evaluación de sus capacidades y su readaptación.

j. Mecanismos de consulta

Éste consiste, como bien lo dice la Convención N° 159 de la OIT, en que se consulten a las organizaciones representativas de los trabajadores, empleadores y especialmente a las personas con discapacidad acerca de la implementación de políticas de empleo y readaptación profesional. La contribución de las personas con discapacidad es trascendental, ya que, quienes mejor que ellos para describir las reales barreras que enfrentan en su vida diaria.

k. Información, supervisión y evaluación

Los datos estadísticos de la situación de empleo de las personas con discapacidad son de gran valor para la formulación y aplicación de políticas eficaces. Una vez reguladas las políticas de empleo, se deben de supervisar para verificar su cumplimiento, posterior a ello, se evaluará qué dificultades enfrenta la aplicación de esa política y en qué medida se podría mejorar.

Acerca de dichas medidas, analizaremos la cuota de empleo porque el Estado Peruano la ha adoptado como una medida eficaz para la contratación de personas con discapacidad.

3. ¿La cuota de empleo como mecanismo del modelo social de la discapacidad?

¿El sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad contemplado en el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de la Persona con Discapacidad?

En el presente acápite se responderá a la pregunta si el sistema de cuota de empleo regulada por el Estado Peruano responde al modelo social de discapacidad, para ello se hará una referencia a la evolución histórica de la cuota de empleo en el Perú, comparando el sistema de cuotas en el derecho internacional.

3.1.1 Evolución histórica de la cuota de empleo en el Perú

En primer lugar, es de considerar que la Constitución Política del Perú de 1993, consagra en el numeral 2.2 del artículo 2 la igualdad ante la ley, y prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; así como, en su numeral 2.15 regula el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

En cuanto a la persona con discapacidad, la Constitución en el artículo 7 otorga especial protección a la persona incapacitada (término que en la actualidad se encuentra desfasado) para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental la misma que tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; asimismo, en cuanto al trabajo y promoción del empleo en el artículo 23, señala que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan (este último hace referencia a la persona con alguna discapacidad), ello en el marco de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Ahora bien, como bien se sabe, histórica y culturalmente, la persona con discapacidad siempre ha sido objeto de exclusión por parte de la sociedad; es en cuanto a esta situación que el Estado Peruano trata de paliar dicha exclusión con la ratificación de instrumentos normativos nacionales e internacionales.

En cuanto a los antecedentes históricos de la regulación de los derechos de la persona con discapacidad, tenemos a la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual reza el modelo médico ya que en su artículo 2 define a la persona con discapacidad a:

*“aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, **que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales** limitándola en el desempeño de*

un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad”.

La parte resaltada refleja que se considera que la discapacidad se encuentra en la persona, la misma que por su condición se ve limitada a realizar distintas actividades en la sociedad dentro de los márgenes considerados “normales”, razón por la cual requiere de protección especial para su desarrollo e integración social.

En cuanto al fomento del empleo, el artículo 33, regulaba que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (ahora Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), apoyarían las medidas de fomento del empleo y los programas especiales para personas con discapacidad; asimismo, otorgaban una deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones a las entidades públicas o privadas que contraten personas con discapacidad.

Posteriormente, con la Ley N° 28164 – Ley que Modifica diversos artículos de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, se marca un hito importante ya que por primera vez se regula la cuota de empleo. En la citada ley se modifica el artículo 33, el cual en su segundo párrafo, a la letra decía que:

“(…) El Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades, están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal”.

Es decir que, desde el año 2004 nuestro país reguló el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad como un mecanismo para la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

Un acontecimiento importante fue la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante el Decreto Supremo N° 073-2007/RE de 30 de diciembre de 2007. La Convención en mención entró en vigencia el 3 de mayo de 2008. Convención que en su artículo 1, reconoce el modelo social al señalar que:

*“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, **al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás**”.*

Años después, se promulgó la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual fue producto de una iniciativa ciudadana y que, derogando la concepción médica antes señalada, armoniza la legislación nacional a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; el reflejo de ello es el artículo 2 de la Ley, el cual define a la persona con discapacidad como:

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

Tal definición reconoce explícitamente el modelo social de la discapacidad contemplada en el numeral 5.4 del artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Una de las innovaciones de la Ley N° 29973 fue que la cuota de empleo a favor de las personas con discapacidad se extienda a las empresas privadas, es así que, en su artículo 49 incrementa el porcentaje de la cuota de empleo en el

sector público a 5%, y además extiende dicha obligación a las empresas privado en un porcentaje equivalente a 3%, en caso cuenten con más de cincuenta trabajadores.

Tabla 1

Ley N° 29973	Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP	Resolución Ministerial N° 107-2015-TR
Establece incentivos tributarios para la contratación de personas con discapacidad (artículo 47.2)	Regula que el incumplimiento de la cuota deviene en una sanción (artículo 56.3)	Desarrolla más a fondo el cálculo de la cuota de empleo y el procedimiento de fiscalización
Establece la cuota de empleo (artículo 49.1)	Regula las “eximentes de sanción” (artículo 56.4)	En cuanto al inicio de la fiscalización, establece un plazo mucho más específico que la Ley (Primera Disposición Complementaria Transitoria)

Del presente cuadro se puede apreciar que la cuota de empleo para las personas con discapacidad se encuentra regulada en la Ley N° 29973, entendida como una acción afirmativa que por primera vez se aplica a las empresas privadas, no existen excepciones por sector económico, pues establece que todas las empresas privadas con más de cincuenta (50) trabajadores están obligados a contratar a personas con discapacidad en una proporción no inferior al tres por ciento (3%). La Ley también establece un beneficio tributario a los empleadores públicos y privados generadores de renta de tercera categoría que empleen personas con discapacidad, tienen una deducción adicional en el pago al impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que fijó el Ministerio de

Economía y Finanzas a través del Decreto Supremo N° 287-2013-EF, en el cual se señala que dicha deducción es equivalente al tres por ciento (3%) de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio.

Asimismo, la Ley fija un plazo para que se inicie la fiscalización de la cuota, pero la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR establece más a fondo dicho plazo al regular en la Primera Disposición Complementaria Transitoria que la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realiza a partir de enero de 2016, respecto del periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Sin embargo, la cuota de empleo aplicable en Perú, no se encasilla en la clasificación de cuota realizada por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, ya que la presente cuota es con sanción pero a la vez existen “eximentes de sanción” por el incumplimiento.

La Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, si bien es cierto tiene como objetivo establecer las normas complementarias para la regulación de la cuota de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción; existen partes que son criticables como por ejemplo el numeral 4.3 del artículo 4, el cual ha sido interpretado por los empresarios que pueden exigir al trabajador que posee alguna discapacidad que tramite su certificado para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo, sin importar que posiblemente la persona no tenga interés que se sepa pues su discapacidad no sea tan grave. Ello resulta criticable ya que podría generarle problemas al trabajador, pues el empleador podría sancionarlo o hasta despedirlo (teniendo en cuenta el orden de prelación para despedir a una persona por incumplimiento de órdenes) por negarse a obtener su certificado de discapacidad; cuando en realidad con la cuota de empleo se pretende incluir laboralmente a personas que se encuentran desempleadas no a las que ya se encuentran laborando en una determinada empresa.

Nuestro sistema de cuota además de estar regulada por la Ley, Reglamento y Resolución Ministerial, antes señaladas, también se encuentra acompañado de servicios, que en cierta medida ayudan pero que aún no son suficientes. Un claro ejemplo de dichas medidas es la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, la cual tiene como objetivo incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adecuarlos a las necesidades y características de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la innovación de la cuota de empleo aplicada a las empresas privadas fue duramente criticada por el gremio empresarial, quienes a través de sus representantes mostraron su malestar; tal fue el caso del entonces presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP, Humberto Speziani, quien consideró que la Ley General de la Persona con Discapacidad obligará a las empresas a crear puestos artificiales, sobre todo en aquellas de alto riesgo, “creando un sobre costo que afectaría al resto de trabajadores porque los sueldos podrían bajar”. (La República, 27 de diciembre del 2012). Por su parte, el en ese entonces presidente de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI), Luis Salazar, sostuvo que la norma traerá efectos “perversos”, pues las empresas tendrán que “salir a buscar discapacitados para cumplir la cuota”, además manifestó que no hay en el mercado personas con dichas condiciones calificadas para los puestos que necesitan. (América Noticias, 26 de diciembre del 2012). Ambos gremios cuestionaron la constitucionalidad de la norma porque presuntamente afectaría el derecho de libertad de contratación.

La Constitución Política del Perú, en el artículo 2 numeral 14 y artículo 62 regulan la libertad contractual, de los cuales se entiende que las personas tienen el derecho de decidir cuándo, cómo y con quién contratar.

Según el Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 3 del Expediente 02670-2002-AA de fecha 30 de enero de 2004, (...) el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; límites explícitos a la contratación son la licitud como objeto de todo contrato y el

respeto de las normas de orden público, y límites implícitos que serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos (...).

A decir también del Tribunal Constitucional, en el fundamento jurídico 2 del Expediente 2185-2002-AA de fecha 4 de agosto de 2004, la autonomía de la voluntad tiene un doble sentido, i) la libertad de contratar – consagrada en los artículos 2.º, inciso 14), y 62.º de la Constitución Política del Perú– llamada también libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y ii) la libertad contractual, también conocida como libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato. En el caso específico de la cuota de empleo en el sector privado, el sector empresarial consideraba que se estaría afectando la libertad de contratar ya que se impone a las empresas del sector privado contratar a personas con discapacidad en un determinado porcentaje.

Dado lo antes señalado, se aprecia un presunto conflicto de derechos fundamentales, los cuales comprenden, de un lado, la libertad de contratar y, del otro, el derecho al trabajo en su dimensión de acceso al empleo, por lo que resulta pertinente realizar el Test de Proporcionalidad para determinar si la cuota de empleo lesiona el derecho de libertad de contratación (sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 045-2004-PI/TC, fundamento 27).

i) Análisis de idoneidad

En este primer paso del test se determina primero si la medida de intervención, la cuota de empleo, cumple una finalidad constitucionalmente legítima y si cumpliéndolo resulta una medida idónea o adecuada para conseguirla.

En dicho sentido, la cuota de empleo buscaría realizar el derecho al trabajo en su dimensión de acceso al empleo. De acuerdo a la Constitución el derecho al trabajo es un derecho y un deber y como tal uno de sus ámbitos protegidos es el acceso al empleo, según lo

señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia de los casos Fetratel (Expediente 1124-2001-AA, fundamento 12). Por lo señalado, la cuota de empleo como medida que interviene en la libertad de contratación cumpliría una finalidad constitucionalmente legítima, consistente en la optimización del derecho de acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Ahora, la aplicación de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, constituye un medio adecuado para lograr el objetivo de la inclusión laboral de la persona con discapacidad. Considerando el bajo índice de la tasa de empleo de personas con discapacidad, lo que evidenciaría que este sector de la población viene siendo discriminado, pues no se les otorgaría la oportunidad de demostrar las distintas habilidades que puedan tener en el desempeño laboral.

ii) Análisis de necesidad

En el examen de necesidad se determinan si no existen medidas alternativas a la empleada por el legislador que siendo, igual de idóneas para lograr el fin constitucionalmente legítimo, incidan o lesionen en menor grado el derecho afectado. En este sentido, el presente examen se divide en dos pasos:

- Grado de idoneidad de la medida alternativa, que debe ser cuando menos igualmente idóneo.
- Grado de lesión en el derecho afectado, que debe lesionar menos el derecho afectado.

En cuanto al primer paso tenemos de un lado a la cuota de empleo y, del otro a los incentivos tributarios (medida que fue adoptada desde la antigua Ley N° 27050 y la actual Ley N° 29973 dichos incentivos tributarios se usan para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público como privado), programas de capacitación a las personas con discapacidad y bolsa de trabajo.

Sobre el particular la cuota de empleo constituye una medida óptima ya que a través de ella se logra garantizar cierto porcentaje de personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo; a diferencia de los incentivos tributarios, los programas de capacitación y la bolsa de trabajo que si bien es cierto tratan de incentivar la contratación de personas con discapacidad, al final dependerá de si los empleadores deseen contratar a personas con discapacidad, los cuales no garantiza que se contraten personas con discapacidad.

En este sentido, al constituir los incentivos tributarios, los programas de capacitación y bolsa de trabajo como incentivos menos óptimos que la cuota de empleo, no resulta necesario analizar el siguiente paso.

En esa dirección, consideramos que la cuota de empleo aplicable al sector privado resulta un medio más óptimo y necesario para alcanzar la contratación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, ya que no existirían medidas alternativas igualmente eficaces para obtener el mismo fin, teniendo en cuenta también la realidad de la exclusión de la persona con discapacidad.

iii) Análisis de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto

En el análisis de proporcionalidad se determina si el grado de lesión o intervención en el derecho afectado resulta directamente proporcional al grado de importancia de la realización del derecho o principio que justifica la medida de intervención en el derecho.

La intensidad de la intervención en la libertad de contratar puede ser catalogada como una intervención de intensidad mediana, dado que con la cuota de empleo se requiere que las empresas con más de cincuenta trabajadores, contraten a personas con discapacidad en un porcentaje no menor del tres por ciento (3%), y que respecto del

porcentaje restante el empleador es libre de elegir con quien contratar.

Por otra parte, tenemos que el grado de realización o satisfacción del objetivo propuesto por el legislador que, en este caso, es lograr el acceso al empleo y con ello el desarrollo, la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades de la persona con discapacidad, es considerado un grado de satisfacción elevado, en la medida que sin la cuota sería mucho más difícil que las personas con discapacidad puedan lograr su inclusión laboral.

Realizado el test de proporcionalidad se aprecia que la libertad de contratación no es un derecho absoluto y que la cuota de empleo para personas con discapacidad no limita en estricto su goce efectivo.

Las cuotas de empleo para personas con discapacidad constituyen claramente una acción afirmativa, también conocidas como medidas de discriminación positiva (o de discriminación inversa), con las que se busca establecer un trato diferenciado, previsto a favor de personas, grupos o sectores que se encuentren en situación de perjuicio o marginación, para así intentar consagrar un escenario con las mismas posibilidades para todas y todos. (Eloy Espinosa, Saldaña Barrera, 2010, p. 88)

El Tribunal Constitucional ha reconocido la validez constitucional de dicha acción al señalar, en el fundamento jurídico 63 en el Expediente 0048-2004-PI/TC de fecha 1 de abril de 2005, que el Estado en algunas oportunidades promueve el trato diferenciado de un determinado grupo social, otorgándoles ventajas, incentivos o, en general, tratamientos más favorables. Esto es lo que en doctrina constitucional se conoce como “discriminación positiva o acción positiva –affirmative action–”. La finalidad de esta acción afirmativa no es otra que compensar jurídicamente a grupos marginados económica, social o culturalmente; persigue, pues, que dichos grupos puedan superar la inferioridad real en la que se encuentran con acciones concretas del Estado.

Asimismo, las medidas afirmativas han sido legitimadas por diferentes instrumentos internacionales, dentro de los cuales se encuentra la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual en su numeral 4 del artículo 5, señala que no se considerarán discriminatorias las “medidas específicas” que sean necesarias para lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad; así también, en el numeral 1 literal h) del artículo 27, expresa la obligación de que los estados partes incluyan programas de acciones afirmativas, incentivos y otras medidas, a fin de promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

En este sentido, no se puede afirmar que la cuota de empleo sería inconstitucional por afectar el derecho de libertad de contratación, pues con el test de proporcionalidad se ha logrado establecer que esa situación es inexistente.

3.1.2. La cuota de empleo para Personas con Discapacidad en el Derecho Comparado

De acuerdo con el Informe Mundial de la Discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011) se estima que alrededor de un 15% de la población tiene alguna discapacidad; y que según la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (en adelante OISS) si bien es cierto existen diferencias entre los países, pero en general aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad están en edad de trabajar. “En todo el planeta constatamos una relación innegable entre discapacidad, pobreza y exclusión. Denegar la igualdad de oportunidades en el empleo a las personas con discapacidades constituye una de las causas fundamentales de la pobreza y la exclusión de muchos miembros de este colectivo” (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p. 1). En este sentido, es importante considerar la estrecha relación entre la discapacidad, pobreza y exclusión, pues a las personas con discapacidad no se les ofrece la oportunidad de demostrar las distintas aptitudes que poseen y de esta forma beneficiar a la sociedad en general.

A decir de la OISS, “la integración laboral de este colectivo es fundamental para la lucha contra la discriminación y la reducción de la pobreza, al tiempo

que es un factor importante en la generación de recursos mediante el desarrollo humano y económico que promueve una mayor cohesión social y bienestar de la comunidad en general. La generación de ingresos les permite, de igual forma, un mayor desarrollo profesional, su integración social y el empoderamiento como miembros de pleno derecho de la sociedad”.

El sistema de cuotas de reserva, se originó en Europa; sin embargo, no todos los países europeos lo han adoptado, como es el caso de Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia, quienes por sus orientaciones doctrinales, políticas y sociales adoptan por medidas dirigidas a persuadir a los empleadores para que ofrezcan oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. Es de considerar que los países antes señalados poseen una realidad y cultura distinta, por tratarse de países industrializados. (OISS, 2014: 31)

De acuerdo a lo antes señalado, el sistema de cuotas no es de exclusiva aplicación en el Perú, pues ha sido adoptada por diversos países como Alemania, Canadá, Ghana, España, Japón, Francia, Sudáfrica, Suiza, entre otros. Dentro de los países iberoamericanos, tenemos que Argentina, Brasil, Ecuador, Chile, España, Nicaragua, Panamá, Portugal, República Dominicana y Venezuela, extienden el sistema de cuotas al sector privado. (OISS, 2014: 26)

Por lo general, los países iberoamericanos poseen en su legislación interna, disposiciones normativas que regulan los derechos de las personas con discapacidad, dirigidas a promover su inclusión social y laboral, es por ello que, muchos de ellos han optado por la incorporación de la cuota de empleo como una medida para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A continuación, presentamos una tabla en la cual se observa la relación de países iberoamericanos que, i) regulan cuotas obligatorias sin sanción efectiva ya que la regulación de la sanción aún no se prevé, ii) cuota no obligatoria basada en una recomendación, iii) cuotas obligatorias con sanción efectiva.

Tabla 2

CUOTAS OBLIGATORIAS SIN SANCIÓN EFECTIVA	CUOTA OBLIGATORIA BASADA EN UNA RECOMENDACIÓN NO EN UNA	CUOTAS OBLIGATORIAS CON SANCIÓN EFECTIVA
Argentina	Colombia	Brasil
Bolivia	México	España
Costa Rica	Guatemala	Perú
República Dominicana	Principado De Andorra	Uruguay
Ecuador	Cuba	Venezuela
El Salvador		
Paraguay		
Honduras		
Nicaragua		
Panamá		
Portugal		
Chile		

Dentro de lo que concierne a nuestra investigación, a continuación, presentamos una tabla en la cual se señalan los países que poseen cuota de empleo tanto en el sector público como en el privado y sus respectivos porcentajes.

Tabla 3

País	Instituciones	Sector Privado	
	Públicas		
Argentina	4%	4%	-
Brasil	2 a 5%	2 a 5%	Más de 100 trabajadores
Perú	5%	3%	Más de 30 trabajadores
Ecuador	4%	4%	Más de 25 trabajadores
Chile	1%	1%	Más de 200 trabajadores
España	2%	2%	Más de 50 trabajadores
Nicaragua	2%	2%	Más de 50 trabajadores
Panamá	4%	4%	Más de 50 trabajadores
Portugal	5%	2%	-
República Dominicana	5%	2%	-
Venezuela	5%	5%	-
Bolivia	4%	-	-
Colombia	-	-	-
Costa Rica	5%	-	-
Cuba	-	-	-
Guatemala	-	-	-
Honduras	4%	-	-
México	-	-	-
Paraguay	5%	-	-
Uruguay	4%	-	-

Dentro de los países iberoamericanos que regulan la cuota de empleo, existen ciertos países que la regulan de forma interesante como generar incentivos para la contratación de personas con discapacidad o regular mecanismos alternativos del cumplimiento de dicha obligación. Dentro de los países iberoamericanos con desarrollo normativo interesante se encuentran los siguientes.

Tabla 4

País	Normativa aplicable
Argentina	La República de Argentina constituye uno de los países latinoamericanos con mayor desarrollo normativo respecto de las personas con discapacidad, ya que desde el año 1981 acoge la definición legal de persona con discapacidad y las políticas sobre discapacidad en los ámbitos de salud, educación, trabajo, seguridad social y accesibilidad. Argentina, reguló la cuota de empleo con un porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por las personas con discapacidad, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios

	<p>públicos. Del texto se resalta que en el sector privado solo están obligadas las empresas ccesionarias de servicios públicos.</p> <p>Este país incide en crear distintos programas para mejorar las competencias, habilidades y destrezas laborales, e incluir a las personas con discapacidad en empleos de calidad y/o desarrollar emprendimientos independientes. Resulta destacable que se apunte como uno de sus objetivos principales a la educación de la persona con discapacidad, para que así sea más sencillo incluirlos al mercado laboral, es así que, por medio del “Programa de Terminalidad Educativa para Discapacitados”, permite el inicio o reingreso de personas con discapacidad al sistema educativo formal para que finalicen estudios primarios y secundarios, respecto del cual obtendrán un certificado de estudios; así como, la formación y orientación profesional, además del apoyo en la búsqueda de empleo. La modalidad presencial o semipresencial que otorga este programa, acorde a los diferentes colectivos de personas con discapacidad, otorga mayores facilidades para que la persona con</p>
--	--

	<p>discapacidad logre acceder a la educación.</p>
<p>Ecuador</p>	<p>Ecuador reguló la cuota de empleo en el cual establece que los empleadores públicos y privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores están obligados a contratar un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Es de considerar que la cuota de reserva fue incrementándose gradualmente, pues inició con 1%, 2%, 3% y 4% (éste último rige en la actualidad).</p> <p>Lo resaltante de Ecuador es que parte de la cuota de reserva obligatoria puede ser cubierta por familiares u otras personas que tengan a su cargo a personas con discapacidad; ésta constituye una medida alternativa de cumplimiento de la cuota, la misma que podrá ser aplicada en no más del cincuenta por ciento (50%) del porcentaje establecido por ley.</p> <p>Cabe mencionar que contratar a personas con discapacidad trae como</p>

	<p>beneficio la deducción por inclusión laboral de cierto porcentaje del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado contratado con discapacidad y de los sustitutos (familiares).</p>
<p>España</p>	<p>España reguló la cuota de empleo aplicable a las empresas públicas y privadas que posean una planilla superior a 50 trabajadores, están obligados a contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al dos por ciento (2%). Posteriormente, reguló el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad; en el cual señala que podrán excepcionalmente quedar exentas de esta obligación, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o por opción voluntaria del empresario, por los siguientes motivos: i) Cuando los servicios públicos de empleo competentes, no puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella, ii) Cuando la empresa</p>

	<p>obligada acredite, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Al concurrir las situaciones antes señaladas, podrán adoptar las siguientes medidas alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.2) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.3) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas
--	---

	<p>con discapacidad, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.</p> <p>4) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.</p> <p>Como se puede observar la característica de la regulación de la cuota de empleo en España es que regula medidas alternativas del cumplimiento de dicha obligación.</p>
<p>Chile</p>	<p>Recientemente en el año 2016, Chile aprobó un proyecto de ley en el cual establece una reserva legal de empleos para personas con discapacidad, el mismo que obliga a los organismos públicos civiles y militares y a las grandes empresas privadas con 200 o más trabajadores a reservar una cuota mínima de un 1% para personas con discapacidad. Si bien es cierto que la regulación de la cuota en Chile es reciente, este ha venido trabajando, a través de sus</p>

	<p>programas, en promover el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas en situación de discapacidad. También es de resaltar los incentivos para a las empresas públicas y privadas para lograr la inclusión de las personas con discapacidad, como por ejemplo el Sello Chile Inclusivo, el cual consiste en un reconocimiento a las instituciones públicas y privadas que realicen medidas de acción positiva para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad. de esta forma ambas partes se benefician porque de un lado las empresas logran mejorar su imagen corporativa, incrementando la fidelización de sus clientes, usuarios y beneficiarios; y por otro lado las personas con discapacidad logran de algunas manera la inclusión social.</p> <p>Otro de los puntos clave de Chile, es que realiza un estudio general a fin de identificar las barreras de acceso a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral, para así crear políticas públicas dirigidas a superar dichas barreras.</p>
--	---

Fuente: Organización Iberoamericana de Seguridad Social. “Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.

En resumen, la discriminación que por años persigue a las persona con discapacidad ya sea porque no pueden acceder a un trabajo o no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, corren el riesgo de seguir siendo considerados como ciudadanos de segunda categoría; es por ello que para lograr reducir la discriminación, diferentes países han puesto en marcha políticas de empleo dirigidas a mejorar su acceso y la empleabilidad de las personas con discapacidad. Dentro de las políticas representativas interesantes es la aplicada por Argentina que a través de sus diferentes programas apuesta por la educación de la persona con discapacidad, ya que muchos de ellos no logran terminar los estudios básicos en el colegio, posterior a ello se los capacita para así reducir la brecha para que los empleadores se vean atraídos a otorgarles la oportunidad que demuestren sus distinta habilidades. Otra de las medidas para contribuir a que se cumpla la cuota de empleo es la adoptada por Ecuador, el cual otorga la opción, en caso la discapacidad de la persona sea severa, de ser cumplida en cierta medida por los sustitutos (familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad); asimismo ha desarrollado un Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral en el cual detalla cómo se debe realizar el proceso de inclusión laboral, dependiendo de las fortalezas y debilidades de la persona con discapacidad.

Una medida para incentivar a las empresas públicas y privadas para que contraten a personas con discapacidad es el denominado “Sello Chile Inclusivo”, mediante el cual se otorga a las instituciones públicas y privadas un reconocimiento por parte del estado Chileno a aquellas que hayan realizado acciones positivas hacia la inclusión social. Dicha medida favorece a ambas partes tanto al empleador como al trabajador con discapacidad. Chile también opta la elaboración de una guía inclusiva, en la cual hace un desarrollo de cómo debe ser la interacción con personas con discapacidad desde la etapa de selección hasta la etapa de interacción y desenvolvimiento en el ambiente laboral de la persona con discapacidad.

Lo destacable de la mayoría de países, como Ecuador y Argentina, es que buscan la inclusión social de las personas con discapacidad tratando de identificar cuáles son las barreras que limitan el desarrollo e inclusión de este colectivo, para así implementar políticas públicas u otros mecanismos para superar dichas barreras, pues la solución no está en la sola imposición de que las empresas contraten un cierto porcentaje de personas con discapacidad sin antes identificar los posibles problemas al poner en práctica dichas medidas.

3.2 Modelo social de discapacidad y su rol en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

En la exposición de motivos del proyecto de ley la cual posteriormente vendría a ser la Ley General de la Persona con Discapacidad, se establece que la finalidad de dicha propuesta legislativa es la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad, a través de la implementación de medidas que garanticen su inclusión plena en la sociedad en condiciones de igualdad. En este sentido, entendemos que la cuota de empleo constituye una medida para lograr el acceso al empleo en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. Al respecto, nos remitimos a la interrogante de qué se entiende por acceso, la misma que a decir de Monteiro de Brito citado por el magister José Eduardo Cortez Segura en su trabajo de investigación, sostiene que la idea de acceso posee dos sentidos: i) el de inserción y ii) el de inclusión.

La noción de acceso como inserción parte de la filosofía del modelo rehabilitador y postula que las personas con discapacidad deben adecuarse al entorno sin importar como este hubiese sido diseñado y construido.

A diferencia de la noción de acceso como inclusión, el cual sostiene –siguiendo la doctrina del modelo social– que es el entorno el que debe adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, es decir que el entorno social debe ser accesible a todas las personas, o al menos al mayor número de ellas.

De lo antes señalado se entiende que por medio de la cuota se busca el acceso, en el sentido de la inclusión, al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.

La cuota de empleo aplicable al Estado Peruano presumiblemente responde a alguna de las barreras. Si bien es cierto que la cuota de empleo intenta cambiar la realidad que muchas personas con discapacidad se encuentran desempleadas de acuerdo con las cifras arrojadas por la ENEDIS; dicha cuota parece enfrentar esa realidad pero no observa la realidad del entorno, es decir, observa que las personas con discapacidad están desempleadas pero no se hace la pregunta de por qué están desempleadas.

La cuota vendría a ser un mecanismo que solo atiende a la realidad fáctica, atiende a un problema pero no se pregunta por las causas de ese problema, lo cual puede definitivamente impactar en su efectividad, es por ello que consideramos que a la cuota de empleo así como a los instrumentos que la regulan, les hace falta una mirada desde el modelo social, centrándose en las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral.

Cuando se establece la cuota y específicamente en el Reglamento, los legisladores no se detuvieron a observar las causas del por qué las personas con discapacidad están desempleadas, por el contrario, se centraron en las causas por las cuales los obligados no lograrían cumplir con dicha obligación. Situación en la cual parecería que retrocediéramos a la idea del modelo médico en el cual se sostenía que la persona con discapacidad tenía la culpa de estar desempleada, ya sea porque no posee una debida capacitación, entre otros. Cuando más bien, lo que pretende el modelo social es un cambio de perspectiva, es decir, que el Reglamento debió analizar las causas del desempleo por ejemplo que las empresas para cumplir con la cuota indefectiblemente deben de adaptar el entorno laboral, centrarse en las habilidades de las personas con discapacidad, especificar que no se les debe ofrecer una remuneración diferente por el mismo trabajo efectuado por los demás trabajadores, entre otros.

En resumen, la cuota de empleo responde a la realidad que un gran número de personas con discapacidad se encuentran desempleadas y es por ello que, a fin de equiparar derechos, regula cierto porcentaje de contratación de personas con discapacidad en el sector público y empresas privadas, acercándose con ello al modelo social, y que presumiblemente con la dación del Reglamento se tendría que perfeccionar dicha idea; sin embargo, con el Reglamento se crea un brecha respecto del modelo social al no analizar las causas del desempleo. Es decir que si en la Ley se reconoce la problemática que las personas con discapacidad se encuentran desempleadas, en el reglamento se debieron analizar las causas y en base a ello proponer soluciones; pues la actual regulación del Reglamento no se encuentra acorde con el modelo social de discapacidad.

4. Las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad y que influyen en el acceso al empleo

Esta investigación pretende encontrar las barreras que las personas con discapacidad han enfrentado y que siguen enfrentando para ser incluidas laboralmente, pues se considera que al diseñar la cuota normativamente no se han tenido plenamente en cuenta las barreras.

La forma por la cual la sociedad se convierte en un ambiente inclusivo es en primer lugar identificando las barreras que impiden el desarrollo y desenvolvimiento de la persona con discapacidad.

Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad - ENEDIS (2012), del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, el 76.8% se encuentran en condición de inactivas; es decir, que no solamente no cuentan con un puesto de trabajo, sino que además ya no buscan un empleo.

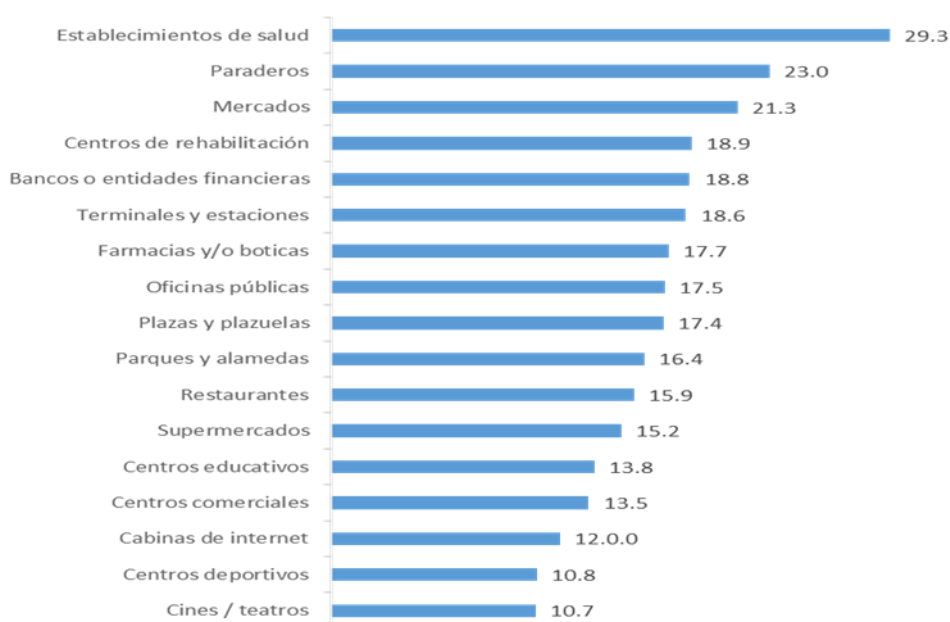
Teniendo en cuenta el alto porcentaje de inactividad de personas con discapacidad, es necesario detallar cuáles serían las barreras, entiéndase por barrera a todas aquellas trabas u obstáculos físicos, actitudinales que impiden el desenvolvimiento de la persona con discapacidad en igualdad de

condiciones que los demás, y que por lo tanto influyen en el acceso al empleo de personas con discapacidad. Dentro de esas barreras encontramos las siguientes.

4.1 Barreras arquitectónicas

Son aquellos impedimentos físicos que limitan la movilidad de las personas con discapacidad y por ende su inclusión social. Basta observar nuestro entorno para darse cuenta que todo ha sido edificado para el desenvolvimiento de personas sin discapacidad.

Gráfica 1: Porcentaje de lugares públicos donde las personas con discapacidad tienen dificultad para ingresar y/o desplazarse



Nota: No incluye “no acude “ y “no existe en el lugar”

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

Del gráfico se observa que existen diversas barreras para el libre desplazamiento de las personas con discapacidad; barreras que

tienen solución aplicando el diseño universal (también denominado diseño para todos) el cual consiste que es posible entender la actividad por la que se conciben o proyectan desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, programas, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado; es decir que si desde un principio se hubiera tenido en cuenta las necesidades generales de toda la población no sería tan complejo realizar las adaptaciones del entorno que nos rodea.

Asimismo, es de resaltar la Recomendación N° 168 de la Organización Internacional de Trabajo, la cual establece la obligación de los estados miembros de adoptar las acciones necesarias para garantizar que los empleadores adopten las medidas para mejorar la accesibilidad de los locales de trabajo, tanto en el ingreso como en el desplazamiento dentro de los mismos a fin de promover el empleo de las personas inválidas (término desfasado), las cuales deberían incluir medidas apropiadas para alentar la adaptación, dentro de límites razonables, de los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo.

En esta línea cabe precisar que la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 50 regula que los empleadores realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo, en la medida que realicen adaptaciones a las herramientas de trabajo, al entorno, el horario de trabajo, entre otros, dependiendo de las necesidades del trabajador con discapacidad. Los empleadores realizan dichos ajustes razonables, salvo cuando demuestren que supone una carga económica excesiva de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ciertamente que dichas medidas de acceso deberían de ser implementadas en el diseño, construcción y adecuación de la infraestructura urbana.

Lo cierto es que hacer accesible el entorno social y laboral para las personas con discapacidad no solo es tarea del Gobierno sino que juegan un papel fundamental las empresas quienes tienen la obligación de adecuar las instalaciones, ambiente de trabajo, las herramientas de trabajo, para hacer posible la plena inclusión de este sector poblacional. Sin duda esto se puede lograr mediante el empleo del diseño universal el cual intenta simplificar la vida de las personas a través de la creación de productos, sistemas de comunicaciones, y de la construcción de entornos, desde un inicio, para ser usados por todas las personas con diversas necesidades.

La barrera arquitectónica comprende las siguientes barreras:

- Barreras urbanísticas, las cuales se encuentran en los espacios y vías públicas. En ese sentido, se deberían construir rampas adecuadamente diseñadas en las esquinas de las calles, previo aviso que se procederá a multar y hacer remolcar vehículos que obstaculicen dichos accesos; obstáculos en la vereda que obliga a circular por la calzada; reparación de veredas y pistas, entre otros.

Sobre el particular, el Reglamento Nacional de Edificaciones, ampliado mediante el Decreto Supremo N° 010-2009-VIVIENDA, de fecha 09 de mayo de 2009, regula la Norma Técnica A-120 cuya denominación es: "Accesibilidad para Personas con Discapacidad y de las Personas Adultas Mayores", el cual tiene como objetivo establecer las condiciones y especificaciones técnicas de diseño para la elaboración de proyectos y ejecución de obras de edificación, y para la adecuación de las existentes donde sea posible, con el fin de hacerlas accesibles a las personas con discapacidad y/o adultas mayores. En dicha Norma Técnica desarrolla las condiciones generales que todo edificio y la vía pública deben cumplir, tales como, ambientes y rutas accesibles, superficie del suelo, rampas,

barandas de seguridad y pasamanos en rampas, teléfonos públicos, estacionamientos, señalización, entre otros.

- Barreras en la edificación, las cuales se encuentran en el interior de los edificios; como es el caso del acceso a establecimientos educativos, espacios culturales, tales como museos, galerías, centros culturales, teatros y cines, que siguiendo los lineamientos de las normas de edificación, toda nueva construcción garantizaría el acceso a dichos establecimientos y a sus espacios internos. Un ejemplo de esta barrera constituye que no exista una rampa para el acceso a una institución.
- Barreras en el transporte, las cuales se encuentran en el transporte público y privado. Por ejemplo que los medios de transporte no cuenten con rampas móviles ni espacio suficiente como para que una persona en silla de ruedas pueda ingresar, lo cual los obliga a tomar taxi o transportarse en vehículos particulares.

Un claro ejemplo que nuestro país aún no constituye un entorno accesible es que solo dos sistemas de transporte público ofrecen un servicio con accesibilidad parcial para estas personas, los cuales son el Metropolitano y la línea 1 del metro. Al respecto, la ONG Sociedad y Discapacidad (SODIS) elaboró un estudio en el que analizan las instalaciones y vías de acceso de los medios de transporte antes señalados.

El estudio hace énfasis en que durante el diseño e implementación del proyecto no se tomaron en cuenta principios de accesibilidad y diseño universal. El acceso a las estaciones desde las vías transversales a la del

Metropolitano, la conexión intermodal con otros sistemas de transporte urbano y las propias instalaciones de las estaciones no fueron debidamente adaptados (El Comercio, 11 de agosto del 2015).

Así también, en dicho estudio, se detallaron los problemas encontrados en el entorno de las estaciones: desde cruces que no cuentan con rampas para personas con discapacidad hasta baches en pistas y veredas. Asimismo, la señalización para personas con discapacidad visual es limitada y las líneas guías para ellas no se ajustan a los estándares internacionales de accesibilidad. En cuanto a la información sobre las rutas y la tarifa de pago no se encuentran en formato braille ni resulta comprensible para personas con discapacidad intelectual, entre otros.

Como se puede apreciar aún falta mucho por hacer para lograr un entorno accesible que beneficie no solo a las personas con discapacidad sino también a la sociedad en su conjunto.

4.2 Barreras en la comunicación

La cual consiste en el impedimento para la emisión y recepción de mensajes al momento de querer comunicarse, es decir información escrita y hablada, dentro de los cuales se incluye redes sociales, afiches, páginas de internet, etc. Por ejemplo, uso de letra pequeña o falta de versiones del material con letra grande genera una barrera a las personas con deficiencia visual.

Como bien señala la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 9º que, a fin de que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participen plenamente en todos los aspectos de

la vida, los Estados Partes adoptarán medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.

4.3 Barreras actitudinales o sociales:

Son aquellos prejuicios, estereotipos, estigmas y discriminación que existe en menoscabo de este sector poblacional y que muchas veces determina su auto exclusión. Es por ello que, los empleadores no le otorgan la posibilidad a estas personas de desempeñarse exitosa y eficientemente en puestos de trabajo, debido a que tienen la creencia que las personas con discapacidad no se pueden adaptar a un ambiente de trabajo, que requieren de mayor protección, bajo rendimiento laboral, requieren siempre del apoyo de otra persona, etc. Ciertamente esta barrera tiene su origen en la práctica de la sociedad civil, como es el caso de prácticas discriminatorias de acceso al trabajo por tratarse de personas con discapacidad, muchas veces los prejuicios pesan más que la voluntad de inclusión de personas con discapacidad.

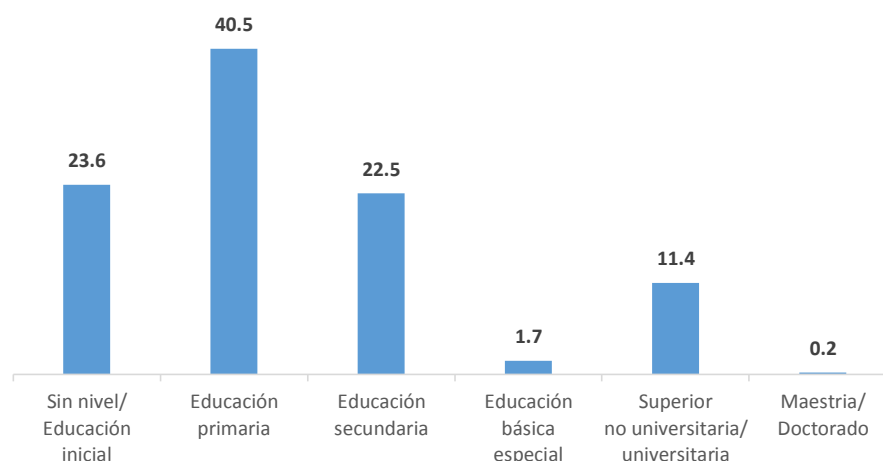
Dichas barreras actitudinales pueden dilucidarse al no excluir o no negarle pasar una entrevista de trabajo a una persona con discapacidad, revisar minuciosamente las habilidades, experiencia y estudios realizados, para que de acuerdo a ello se proceda a evaluar la posibilidad de otorgarle el puesto de trabajo. Además que se deben considerar los beneficios de la contratación de ese grupo poblacional tales como la deducción en el pago del impuesto a la renta, una mayor reputación frente a la sociedad al saber que la empresa es inclusiva.

Sumado a ello, otro de los prejuicios proviene de parte de los familiares que sobreprotegen a este sector poblacional, situación que también los limita y genera una barrera más para acceder al mercado laboral. Lo adecuado es que los padres y familiares en general cumplan el rol de contribuir a reforzar y elevar la autoestima de las personas con discapacidad para que así sean conscientes que tienen derecho a desenvolverse como cualquier ciudadano.

4.4. Barreras de acceso a la educación y capacitación

Debido a la carencia de posibilidades de educación y capacitación es que se incrementan las posibilidades de este sector poblacional de no adecuarse al perfil requerido para un empleo.

Gráfica 2: Porcentaje del Nivel educativo de las personas con alguna discapacidad



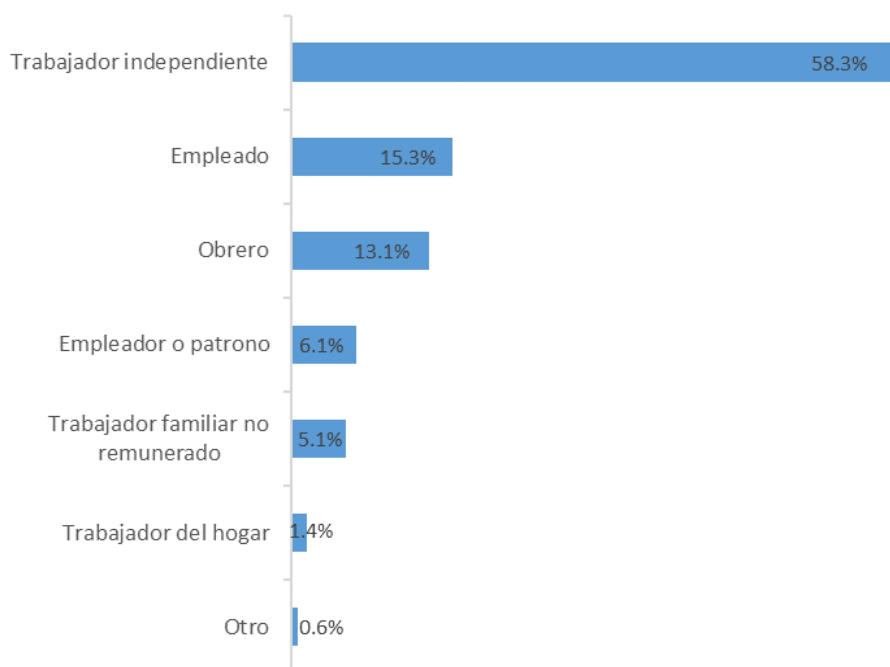
Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, 2012.

Como se puede observar en el gráfico, el nivel de educación de las personas con discapacidad es bajo, es por ello que existe una gran

necesidad que el Estado Peruano desarrolle políticas para la creación de programas dirigido a promover su educación, que muchas veces se ve truncado ya sea por falta de economía, la sobreprotección de la familia al no querer que sus seres queridos sufran tratos hostilizadores y que dañen su autoestima; la creencia de la misma sociedad que las personas con discapacidad no deben educarse ya que no podrán desarrollarse como el resto de la sociedad, falta de incentivos y políticas por parte del Estado.

Es por ello que muchas personas con discapacidad prefieren desarrollarse independientemente, tal como lo demuestra el siguiente gráfico.

Gráfica 3: Población ocupada con alguna discapacidad según categoría de ocupación



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

Dicha preferencia por el trabajo independiente radica en que no poseen la debida preparación y no cumplen con el perfil requerido por la empresa, o que muchas veces pese a encontrarse capacitados sufren discriminación salarial, ello producto de los prejuicios y falta de sensibilización de la sociedad al no otorgarles la oportunidad de demostrar las diferentes habilidades que poseen y de percibir una remuneración justa acorde con el trabajo desempeñado como los demás trabajadores.

En el artículo 16 de nuestra Constitución, regula que el Estado garantiza que nadie debe estar impedido de recibir educación adecuada ya sea por motivos económicos o de limitaciones físicas o mentales; así también señala que la educación inicial, primaria y secundaria es obligatoria. Ello implica que para que la educación sea inclusiva, dependiendo de cierto grado de discapacidad, se requiere que los colegios se adapten para ser accesible a todos los alumnos, estimulando de esa forma las ventajas naturales que poseen; como es el caso de personas en silla de ruedas que requieren que los colegios les resulten accesibles tanto para ingresar, salir de los diferentes ambiente que el colegio posee.

Por otro lado, respecto de otros tipos de discapacidad (sobre todo de carácter intelectual), debería implementarse más colegios especiales; cuya metodología, de manera compensatoria, privilegie el desarrollo de las habilidades de estas personas.

Un programa interesante que se podría promover en el Perú es el desarrollado por la República de Argentina a través del “Programa de Terminalidad Educativa para Discapacitados”, en el cual, como ya se señaló, ayuda a que las personas con discapacidad logren culminar sus estudios de primaria y secundaria, posterior a ello se las capacita para que de esa manera puedan acceder al mercado laboral. En el proceso de educación y capacitación para trabajar se las debe de convencer que poseen los mismos derechos que

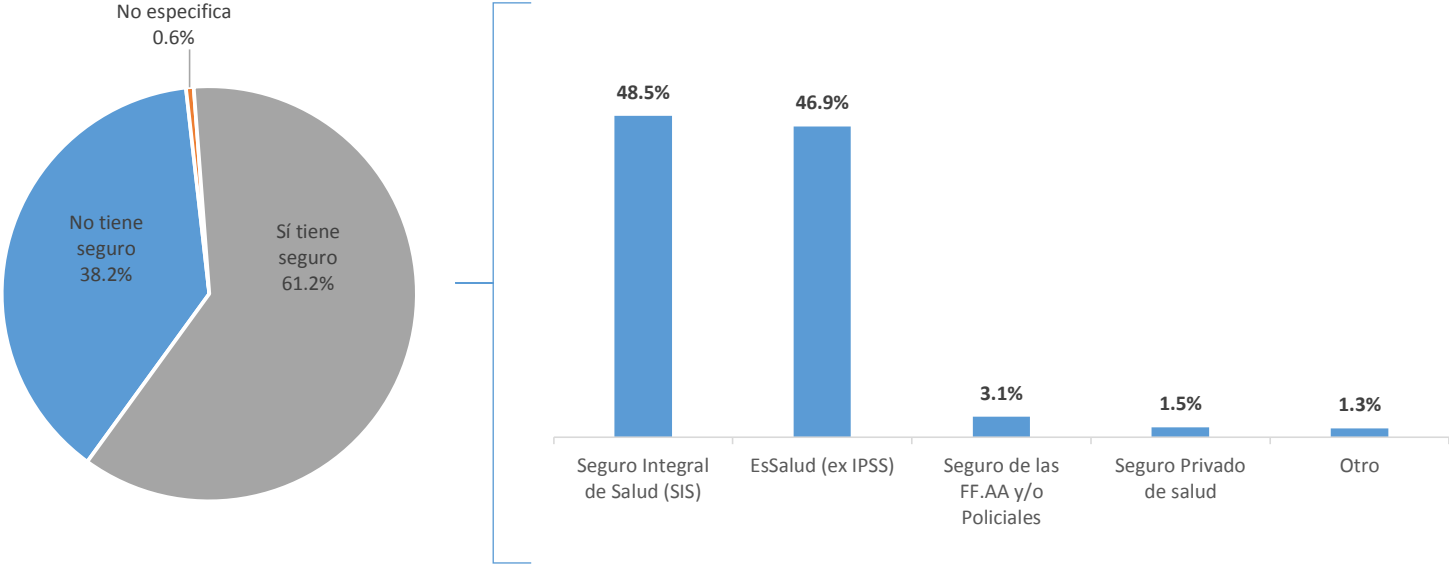
cualquier otra persona, y que no pueden ser discriminadas por poseer alguna discapacidad.

Solo con una debida preparación de las personas con discapacidad van a poder lograr demostrar las aptitudes que poseen para desempeñarse social y laboralmente, y de esta forma emtresarir del círculo vicioso de discapacidad – pobreza.

4.5 Barreras de acceso a la salud y rehabilitación:

En el caso de las personas con discapacidad, el acceso a las prestaciones de salud es imprescindible para lograr el bienestar que haga posible su plena inclusión social y económica. En tal sentido, cabe citar la Recomendación 168 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual el Estado Peruano es miembro, sobre la readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas, la cual obliga a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho de estas personas a contar con un sistema público de rehabilitación que facilite su adaptación razonable a un puesto de trabajo.

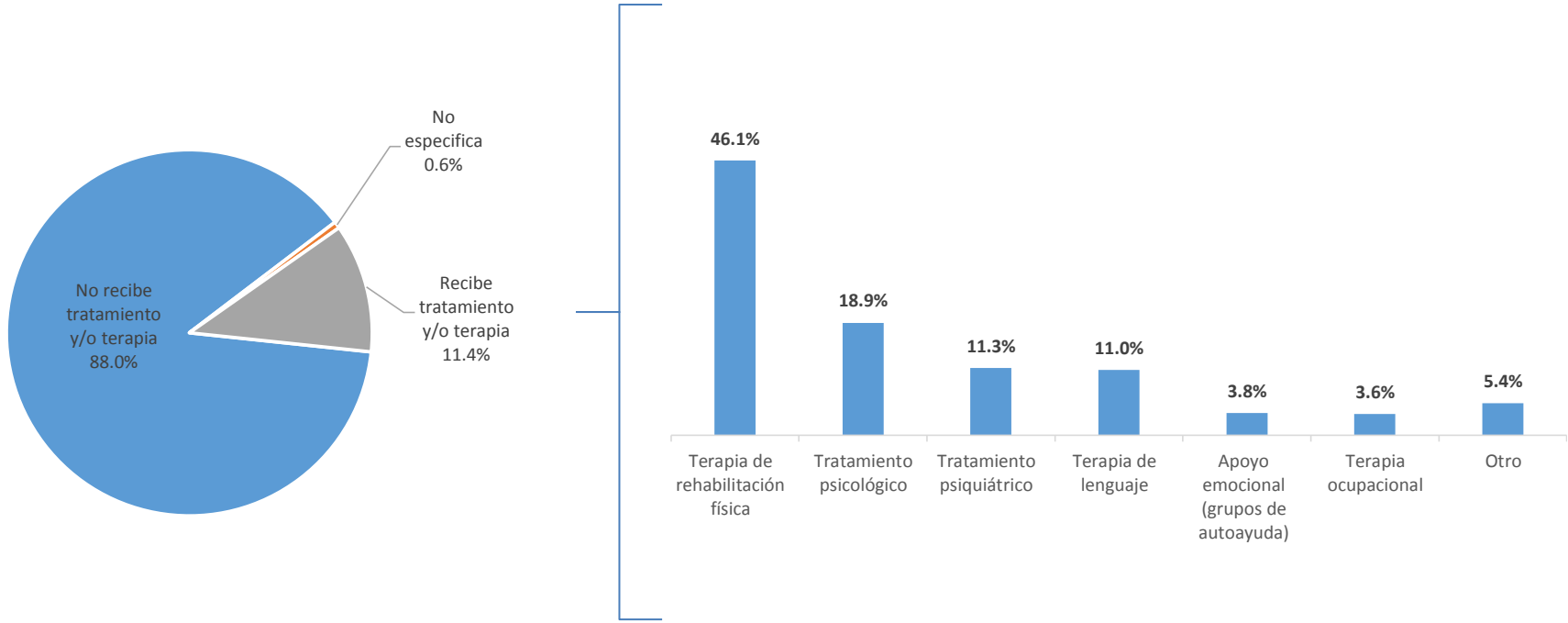
Gráfica 4: Seguro de Salud de las personas con alguna limitación



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

Sí bien es cierto que el 61.2% de personas con alguna discapacidad poseen alguna clase de seguro, muchos de éstos no cubren terapias de rehabilitación, o que por la baja autoestima, los prejuicios de la sociedad, la sobreprotección del entorno familiar, generan que las personas con discapacidad no sientan la necesidad de ir a terapias de rehabilitación pues consideran que su discapacidad no les permitirá desarrollarse como las demás persona ya sea en el ámbito laboral, social, político, entre otros.

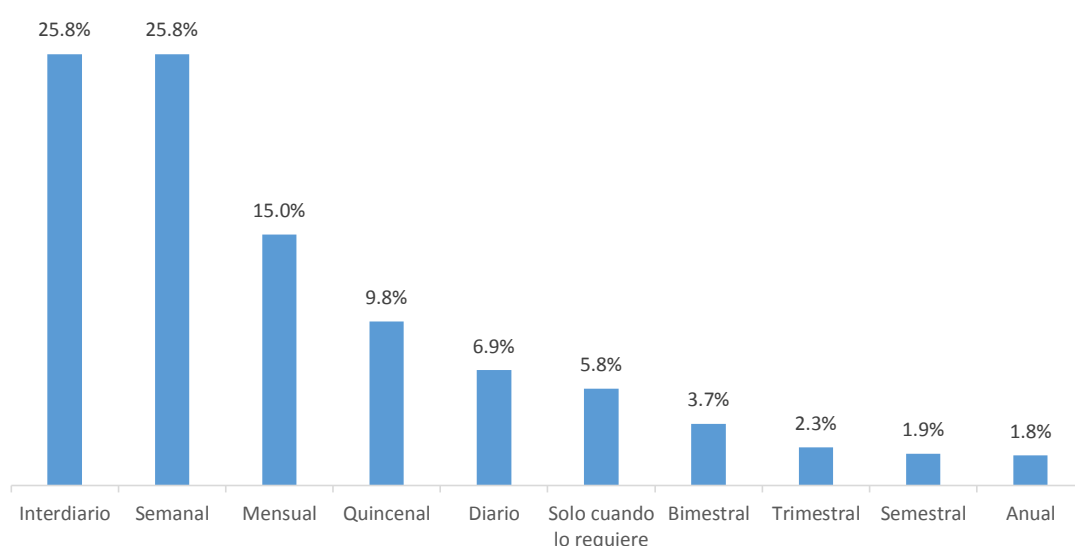
Gráfica 5: Tratamiento y/o terapia de rehabilitación de las personas que presentan alguna limitación (Porcentaje)



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

Como se logra observar, el 88% de personas con discapacidad no reciben tratamiento de rehabilitación, y tan solo el 11.4% recibe terapia de rehabilitación, del cual la terapia de rehabilitación física es el más alto porcentaje respecto de las demás; sin embargo la frecuencia con la cual se efectúa es baja.

Gráfica 6: Frecuencias con la que reciben terapia de rehabilitación física



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

Las barreras antes desarrolladas en su conjunto constituyen puntos claves para lograr la inclusión de las personas con discapacidad. Es así que, otorgándoles mayores oportunidades de acceso al empleo ya sea eliminando las barreras arquitectónicas las personas con discapacidad podrían desplazarse en las vías públicas y ambientes de trabajo, con una adecuada comunicación podría lograrse un mejor entendimiento entre las personas con y sin discapacidad así como lograr atender las necesidades de las personas con discapacidad; la educación resulta uno de los factores de desarrollo que permite el avance y

progreso de toda persona, a través de ella se logran alcanzar mejores niveles de bienestar social y económico, acceder a mejores niveles de empleo, es por ello que la educación influye bastante en el acceso al empleo de personas con discapacidad, pues sin niveles básicos de educación no se logrará el bienestar laboral. Las barreras actitudinales o también llamadas sociales influyen en la exclusión y discriminación de este grupo poblacional ya que muchas veces las personas con discapacidad son consideradas inútiles y que siempre van a depender de alguna persona; esos son los estereotipos que deben irse eliminando para otorgarles a las personas con discapacidad la oportunidad de desarrollarse por sí solos, pues lo que ellos buscan es ser aceptados y valorados. A través de los servicios de salud y rehabilitación se debe de tratar que las personas con discapacidad accedan a servicios médicos dependiendo de las necesidades particulares de cada uno de ellos; es así que las personas con discapacidad lograrían sentirse más independientes y capaces para desarrollarse laboralmente.

CAPITULO III: EL PAPEL DE LAS EXIMENTES DE SANCIÓN DE LA CUOTA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Las eximentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado en la legislación peruana y el modelo social de la discapacidad

En el presente capítulo se abordará el problema de las eximentes y su regulación en la legislación peruana.

Recordando que la Ley General de la Persona con Discapacidad – LGPCD, incorporó la cuota de empleo como una acción afirmativa que por primera vez se extendió a las empresas privadas en un porcentaje no inferior al tres por ciento (3%) siempre que tengan en su planilla más de cincuenta (50) trabajadores, la presente cuota no es una clásica cuota con sanción debido a que tiene eximentes y es por ello que no resultar estar acorde con el modelo social.

La característica peculiar de la cuota en el Perú aplicable las empresas privadas es que posee eximentes; es decir, que pese a que el incumplimiento de la cuota de empleo deviene en una sanción, el Reglamento de la LGPCD ha establecido formas para que de alguna manera se evite la mencionada sanción, a las cuales llamaremos “eximentes de sanción”; las mismas que la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR desarrolla. Es decir que, en caso la

empresa no cumpla con la cuota deberá presentar una serie de documentación para su justificación.

Ahora bien, dichos eximentes se encuentran regulados en el numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento de la LGPCD y como se mencionó, la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR los desarrolla.

El mencionado artículo señala (a los cuales denominamos eximentes de sanción), i) En caso que la empresa no haya generado nuevos puestos o vacantes, el empleador deberá acreditar que el número de trabajadores registrados en la planilla electrónica sea el mismo que del año anterior, o que este número disminuyó sin haberse generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes; ii) en caso la empresa sí haya generado puestos de trabajo, pero no contrato personas con discapacidad, deberán concurrir los siguientes supuestos:

- a) Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa;
- b) Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla.
- c) Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y
- d) Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

En cuanto al primer supuesto resultaría poco plausible que una empresa con más de cincuenta trabajadores sostenga que durante todo el año no haya generado puestos de trabajo; por lo que les resultaría más factible afirmar haber generado puestos de trabajo durante el año, pero que no cumplió con la cuota de empleo acreditando la concurrencia de los supuestos antes señalados.

A decir de Galicia Saulo (2014) la explicación realizada puede resumirse en el siguiente cuadro:

Tabla 5

Supuestos de incumplimiento de la cuota de empleo		Sanción por parte de la autoridad inspectiva de trabajo
La empresa incumplió con la cuota de empleo	La empresa no generó puestos de trabajo	No se aplica la sanción
	La empresa generó puestos de trabajo	Cumplió con los cuatro supuestos de forma concurrente
	No cumplió con los cuatro supuestos de forma concurrente	Se aplica la sanción

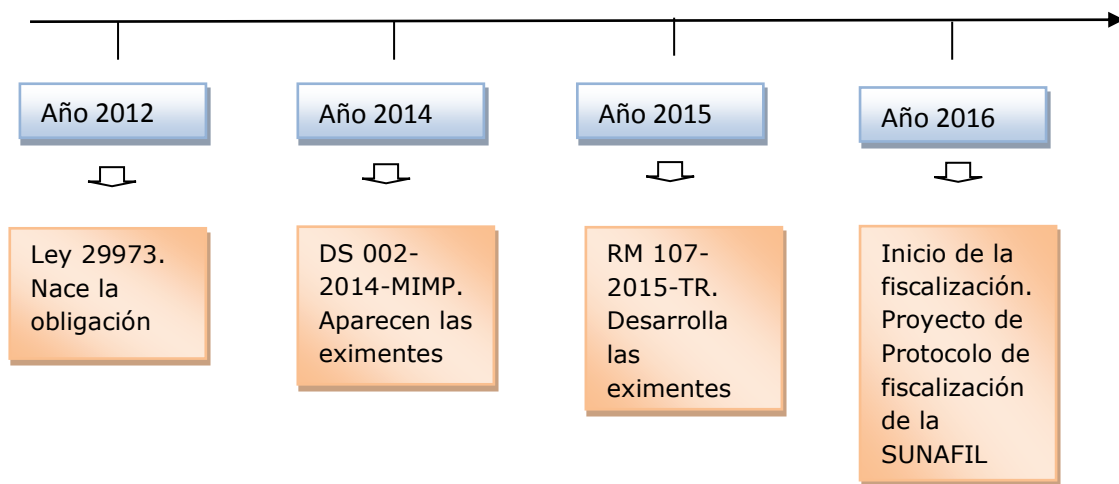
La cuota de empleo aplicable actualmente es una cuota diferente a la regulada en la Ley N° 27050, en la cual su obligatorio cumplimiento era solo para el sector público y la definición que se hacía sobre la persona con discapacidad reflejaba la presencia del modelo médico. Con la Ley N° 29973 la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota se extiende a las empresas privadas y se sanciona su incumplimiento; sin embargo, el Reglamento de la LGPCD regula la forma de evadir dicha sanción, modificando la naturaleza de la obligación prevista legalmente de una cuota con sanción a una cuota con recomendación.

Cuando describimos la cuota de empleo señalamos que es una cuota con sanción pero con eximentes, situación que resulta única, pues en el marco del derecho comparado no existe tal figura. En países como Argentina, Ecuador, entre otros, regulan la cuota obligatoria cuya regulación de sanción está en

proceso; por otro lado, España optó por una cuota con sanción efectiva; es más a decir de la OIT, existen cuota obligatoria respaldada por la imposición de sanciones, cuota obligatoria que no se acompaña de sanciones efectivas y/o un mecanismo de exigibilidad, y cuota no vinculante acompañada de una recomendación.

Realizando una línea de tiempo respecto de la cuota de empleo tendríamos lo siguiente:

Gráfica 7



Del gráfico se observa que entre los años 2012 y 2014 surgió un punto de quiebre en el cual aparecieron las eximentes. Sobre el particular, en el proyecto de Reglamento de la Ley N° 29973 no se hacía mención a ningún descargo que la empresa tendría que hacer para justificar el incumplimiento de la cuota; sin embargo, en la publicación del Reglamento se observa que en el numeral 56.4 del artículo 56 aparecen dichos descargos. Es decir que las eximentes no

formaban parte de la propuesta original pero que aparecieron en el proceso de elaboración del Reglamento¹.

Es decir, que si una empresa durante los años 2012 y 2013 no cumplió con la cuota de empleo no pasaba nada pues aún no se establecía la sanción, en el año 2014 aparecen las eximentes pero no textualmente, en el 2015 se desarrollan las llamadas eximentes y recién en el 2016 con la fiscalización entran a tallar propiamente las eximentes, pero que pese a ello afecta todo el proceso desde el inicio, lo cual trae como consecuencia un resultado no acorde con la finalidad de la cuota.

Lo que debió pasar es que las empresas desde el año 2012 debieron de iniciar contratando progresivamente personas con discapacidad para que así llegado el 2016 acrediten que cumplieron. Sin embargo, ese escenario no es el que se muestra en la actualidad pues con la regulación de las eximentes, el Estado en vez de señalar la ruta del cumplimiento de la cuota ha señalado la ruta para evitar la sanción ante el incumplimiento de dicha obligación.

En la misma línea, la fiscalización también cumple un rol importante en el cabal cumplimiento de la cuota de empleo; al respecto la LGPCD en su sexta Disposición Complementaria Final establece que el cumplimiento de la cuota por parte de los empleadores privados se realizará a dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley. Asimismo, en cuanto a la fiscalización, en el año 2014 se publicó el Reglamento de la LGPCD, el mismo que en la séptima Disposición Complementaria Final regula que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo de 90 días contados desde la entrada en vigencia del Reglamento, deberá emitir o modificar sus instrumentos

¹Mediante Número de Registro 63188-2016, de fecha 13.06.2016, solicitamos acceso a la Información Pública al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, acerca del Informe emitido del MTPE sobre la pre publicación del Reglamento de la Ley N° 29973; respecto del cual no obtuvimos información valiosa. Posteriormente, mediante el Expediente N° 2016-001-E005085, de fecha 29.08.2016, se solicitó la misma información al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad, entidades que nos remitió el Acta de Sesión Extraordinaria N° 003-2013, en el cual solo menciona que los diferentes sectores participantes aprobaron la propuesta del Reglamento de la LGPCD. Por lo que pese a los esfuerzos realizados no hemos logrado obtener el sustento del por qué se regularon las eximentes.

normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo aplicable al sector privado.

Ahora bien, en cuanto a la real fecha de inicio de la fiscalización, de acuerdo con la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, la fiscalización de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realiza a partir de enero de 2016, respecto al periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015; fiscalización que se encuentra a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL,² en base al numeral 49.3 del artículo 49 de la LGPCD, el cual regula que el MTPE es el organismo encargado de la fiscalización en el ámbito privado, y en vista de la creación de la SUNAFIL dicha actividad de fiscalización paso a ser obligación de éste último; en cuanto a la norma aplicable para la sanción, se ha interpretado que para el incumplimiento de la cuota de empleo se aplicará la sanción contemplada en el Reglamento de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección de Trabajo mas no el Reglamento de la LGPCD, ello en vista a lo establecido en la Sexta Disposición Complementaria Final de la LGPCD³.

Acerca del inicio de la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo, es de señalar que de la mano del entonces Ministro de Trabajo, Daniel Maurate Romero, en conferencia de prensa manifestó que durante el primer semestre la fiscalización de la cuota de empleo solo sería informativa, mientras que las sanciones al incumplimiento empezarán desde el segundo semestre de 2016 (Diario Gestión, 07 de marzo de 2016). Es decir, que se amplió el plazo de fiscalización con sanción por incumplimiento de la cuota, pese a que las empresas del sector privado ya desde el año 2012 debieron de prever su efectivo cumplimiento, sin embargo, al parecer recién con la publicación del

²Organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

³SEXTA. Sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo por empleadores privados.

El incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49 por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley, da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Reglamento que establece la sanción, es que surge la preocupación por el cumplimiento de dicha obligación.

Por otro lado, tal como se estableció en la Séptima Disposición Complementaria Final del Reglamento de la LGPCD, corresponde al MTPE la modificación de los instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo aplicable al sector privado; lo cual significaba que debía modificarse el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; modificación que hasta la fecha no se ha realizado.

Sobre la propuesta de modificación, el abogado Rubén Ángel Velazco Bonzano (asesor de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo del MTPE, entrevista realizada el 01.09.2016, véase anexo 1) señaló que la Dirección General en la cual labora fue la encargada de realizar el proyecto de modificación de Decreto Supremo dentro del cual se propone, entre otros, que se incorpore el numeral 25.21 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Dicha propuesta de modificación vendría a ser la siguiente:

Artículo 1.- Incorporación del numeral 25.21 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR

Incorpórese el numeral 25.21 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR, el que tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.21. El incumplimiento injustificado de la cuota laboral a favor de las personas con discapacidad, según la legislación sobre la materia”.

En vista que aún no se aprueba la modificación del Decreto Supremo, la SUNAFIL efectuaría la sanción por incumplimiento de la cuota de empleo en base al numeral 25.17 del artículo 25⁴ del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

De lo antes señalado se observa que de acuerdo a lo expresado por el abogado Velazco, la nueva infracción contemplada sancionará el incumplimiento “injustificado” de la mencionada cuota de contratación, ya que existen supuestos contemplados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la LGPCD, que permiten y justifican que el empleador no cumpla en determinados casos con dicha cuota, por medio de los cuales evitarían la sanción.

Lo antes señalado corrobora que el Reglamento de la LGPCD, establece causales de justificación del incumplimiento de la cuota de empleo, no siendo ese el objetivo de la ley. Creemos que el enfoque que se debió dar en el Reglamento debió estar dirigido a incentivar el cumplimiento de la cuota de empleo.

2. ¿La regulación de eximentes de sanción respecto de la cuota de empleo permite fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de acuerdo con el modelo social de la discapacidad?

Si bien es cierto que el Reglamento de la LGPCD no establece expresamente como “eximentes” a los descargos que debe presentar el empleador en caso de haber incumplido con la cuota de empleo, en la práctica se aplican como

⁴ La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus VIH o de cualquiera otra índole.

eximentes de sanción, pese a que en el reglamento no se emplee esa denominación; hecho que la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR corrobora en sus artículos 22 y 23 al establecer como títulos de los artículo “Descargos que **justifican o que sustentan el incumplimiento** de la cuota de empleo”.

De esa forma es interpretado tanto por los representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como por el sector empresarial. En así que el abogado Luis Vásquez Sánchez (asesor de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entrevista realizada el 05.09.2016, véase anexo 2), manifestó que si bien la LGPCD solo desarrolla en qué consiste la cuota de empleo para personas con discapacidad, en el reglamento se regularon los descargos para que en caso los empleadores al ser notificados por el incumplimiento de la cuota deberán presentar para evitar ser sancionados. Ello como una medida para que no se sancione a los empleadores que pese a haber publicado la oferta de empleo no lograron contratar a personas con discapacidad; es decir, que si hace el intento no será sancionado. Además agregó que “se regularon las eximentes con el propósito que las empresas no contraten por contratar personas con discapacidad o que exista un fraude en el sentido de que la persona con discapacidad se encuentre en planilla pero que sin embargo no realice ningún trabajo productivo o que en el peor de los casos se encuentre en su casa percibiendo un sueldo tan solo por estar en planilla para que así la empresa evite ser sancionada”.

Consideramos que el discurso de regular eximentes de sanción para evitar un cumplimiento fraudulento de la cuota nos parece errado pues no se puede legislar en base a la presunción de que existirá fraude y que por esa razón se establezcan vías de escape para el cumplimiento de dicha obligación; por ejemplo en el Perú, según el BCR, el 62.7% del empleo es informal pero no por ello se va dejar de fiscalizar ni incentivar para que las empresas se formalicen (Tramo primario, 20 de setiembre de 2016).

De dicho discurso también pareciera que no se tomaron en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, dejando así de lado la finalidad de la cuota de empleo, es decir, alcanzar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, considerada ésta una acción afirmativa.

El discurso más utilizado por el sector empresarial es que no encuentran personas con discapacidad que cumplan con el perfil que se requiere, o que por los prejuicios consideren que las personas con discapacidad no son productivas y no contribuirían al desempeño de la empresa. Sobre el particular, consideramos que solo se lograrán eliminar dichos prejuicios contratando a personas con discapacidad más no evadiendo dicha obligación. Como se señaló, del texto del Reglamento de la LGPCD ha sido interpretado en el sentido que si la empresa no logra contratar personas con discapacidad pese a que publicó ofertas de empleo, no va ser sancionada, situación que resulta prejuiciosa pues se debería de alentar para que cumplan. Consideramos que es correcto que los actores sociales (como son los empresarios) sean escuchados en cuanto a sus propuestas y posibles dificultades, pero que se deberían de ajustar las medidas para que cumplan con la obligación más no con la regulación de normas o decretos supremos que de alguna u otra forma favorecerían a un determinado sector.

El que se regulen eximentes de sanción saca a relucir que, y el discurso institucional lo corrobora, se presume que las empresas no van a cumplir con la obligación de contratar a personas con discapacidad, es decir que al declarar la empresa que no pudo contratar a personas con discapacidad porque no cumplen con el perfil requerido, en ese instante sí se analiza el entorno de la empresa que no resultaría accesible contratar; a diferencia de lo que pasa cuando una persona con discapacidad aduce que no pudo ingresar a laborar, en ese escenario la persona con discapacidad obtiene como respuesta que no entraste a trabajar porque no estas capacitado, es decir que la culpa de obtener empleo radica en la persona mas no en el entorno social. Bajo esta premisa, se debe tener claro que el modelo social no debe ser aplicado a los empleadores porque ellos no enfrentan barreras de tipo discriminatorio, arquitectónico, entre otros, en su día a día; el modelo social debe ser aplicado a las personas con discapacidad que buscan ser y sentirse productivos y aceptados por la sociedad.

Sobre el particular imaginemos que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, para el pago del impuesto a la renta

establezca eximentes para justificar su incumplimiento; dicha situación estaría en contra de una de las finalidades de la SUNAT, que es la administración y recaudación de los tributos, es por ello que la política de la SUNAT es sencilla, cumpliste o no cumpliste, si no cumpliste se procede a la multa ya que ésta es una obligación que por ley las personas que posean el número de Registro Único de Contribuyente – RUC, debe realizar. Si bien es cierto que el pago del impuesto a la renta se rige bajo el principio de solidaridad, en el cual contribuimos a los fondos del Estado para que nos otorgue prestaciones básicas; en el caso del acceso al trabajo todos los ciudadanos en conjunto debemos acortar las brechas de la desigualdad, pues si se lograra que ese millón cuatrocientos mil personas con discapacidad en edad de trabajar consiguieran empleo el ingreso al fisco sería mayor, habría mayor fluidez en el mercado porque no solo las personas con discapacidad contribuirían, sino que el sueldo de la persona que trabajaba para mantenerlos ya no se dividiría en dos o tres debido a que la personas con discapacidad no trabajaba; otro de los factores de contribuir a la contratación de este grupo poblacional es que al Estado le cuesta muy caro el que no trabajen pues las personas con discapacidad utilizan las prestaciones de salud del Estado pero no contribuyen a ello, y en el caso de atenderse en ESSALUD por citar un ejemplo lo hacen por ser derechohabientes ya que al no trabajar nunca podrán ser titulares.

Pero con la regulación de las eximentes de sanción el Estado está desalentando al cumplimiento de la cuota en vez de invertir sus recursos para poner a disposición de las empresas a personas con discapacidad para ser contratadas.

Influyen bastante las acciones que realice el Estado en pro de la contratación de personas con discapacidad. Al respecto, si bien es cierto que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo posee programas de capacitación para personas con discapacidad así como una bolsa de trabajo, consideramos que se tiene que incidir más aún en acciones concretas para eliminar las ideas prejuiciosas de los empleadores y de la sociedad en general; es así que si el Ministerio tuviera dentro de su Política una parte dedicada a eliminar los prejuicios contribuiría mucho en la contratación de personas con discapacidad.

Por el contrario si el Estado no intenta eliminar los prejuicios y las barreras existentes a las que se enfrentan las personas con discapacidad, es como si perpetuara que dicha situación continúe, es más al no sancionar a las empresas porque “no pudo contratar” personas con discapacidad, entiéndase por causas ajenas al empleador, es decir que la culpa de la no contratación recae en la persona con discapacidad. Situación que de por sí no se encuentra acorde con el modelo social de la discapacidad.

Como se señaló anteriormente, la cuota de empleo se encuentra vigente desde el año 2012 y teóricamente la fiscalización debió iniciar el 2016 respecto del cumplimiento de ésta en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2015. Sin embargo, en el 2016 no se inició la fiscalización con la debida sanción, con lo cual aparte de ser una cuota con sanción pero con eximentes, la falta de la debida fiscalización por parte del Estado también debilitó el cumplimiento de la cuota.

A continuación analizaremos cómo ha impactado la cuota de empleo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los años comprendidos del 2012 al 2015.

Lima Metropolitana: Servicio de colocación de personas con discapacidad por años

Tabla 6

Año	Oferta	Demanda	Colocados
2012	606	222	30
2013	642	344	63
2014	724	653	72
2015	972	3360	95

Fuente: Cuadro de elaboración propia, de los Anuario Estadístico Sectorial de los años 2012 al 2015 del MTPE

En Lima Metropolitana se observa que en el año 2012 los buscadores de empleo ascendían a seiscientos seis (606) respecto de doscientos veintidós (222) de demanda de los empleadores. Éste dato resulta importante ya que a finales de 2012 se aprobó la Ley General de Personas con Discapacidad, la cual regula la cuota de empleo en el sector privado.

En el año 2013, aún no se observa el impacto de la cuota de empleo pues el número de personas con discapacidad que buscan empleo es casi el doble de la demanda, y pese a ello solo 63 personas con discapacidad fueron contratadas.

Por otro lado en el año 2014, año en el cual se aprobó el Reglamento de la LGPCD, se observa que la oferta es aún mayor que la demanda pero que la inclusión laboral aumentó unos puntos más respecto de los dos años anteriores.

El 2015, fue un año importante pues apareció la amenaza de la sanción por medio de la Resolución Ministerial 107-2015-TR, como podemos apreciar la demanda de empleabilidad de personas con discapacidad se cuadruplicó, es más se aprecia que las cifras superaron el número de personas con discapacidad que buscan empleo, pero que el número de personas con discapacidad colocadas en un centro de trabajo solo ascendió a 95.

A nuestro parecer, una cuota etérea no cumple con el objetivo de la inclusión laboral de la persona con discapacidad, a diferencia de una cuota con sanción efectiva, por medio del cual los obligados se preocupan por su cabal cumplimiento.

Asimismo, los servicios que el Estado brinda para coadyuvar a la inclusión laboral de personas con discapacidad deberían ir mejorando ya que en el año 2015 por ejemplo había novecientos setenta y dos (972) personas con discapacidad buscando empleo y tres mil trescientos sesenta (3,360) empleadores; sin embargo, solo se logró incluir a noventa y cinco (95) de ellos. Es decir que, los servicios a los cuales hace referencia la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR aún no están dando los resultados esperados, recordando que

anteriormente señalamos que el MTPE ha implementado servicios a fin de coadyuvar a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ahora bien, en cuanto a los servicio de colocación de personas con discapacidad según Direcciones Regionales tenemos:

Tabla 7

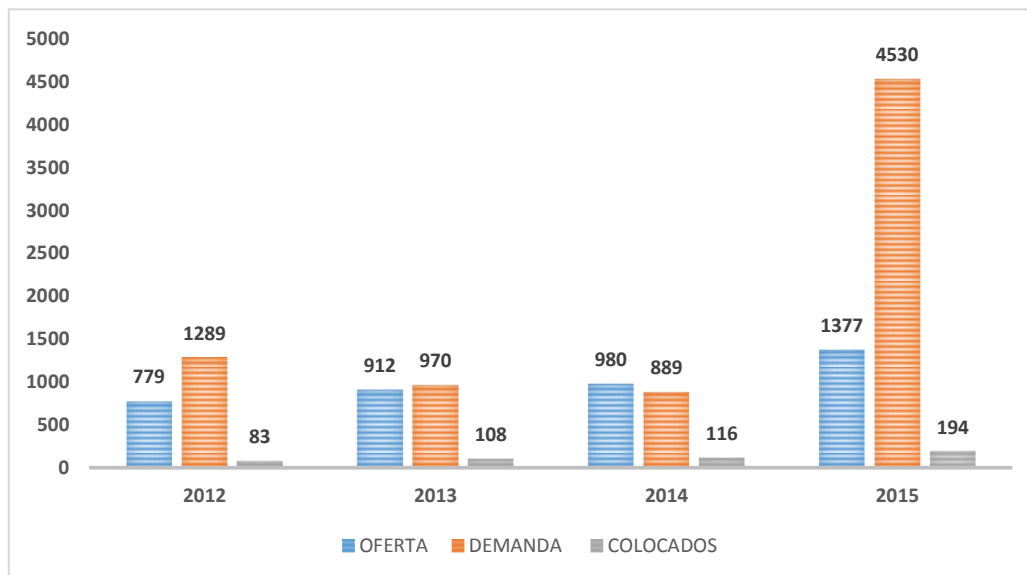
Año	Oferta	Demanda	Colocados
2012	779	1289	83
2013	912	970	108
2014	980	889	116
2015	1377	4530	194

Fuente: Cuadro de elaboración propia del Anuario Estadístico Sectorial de los años 2012 al 2015 del MTPE.

En lo que respecta a las 24 regiones, en los años 2012 y 2015 es marcada la creciente demanda de empleo de personas con discapacidad respecto de la oferta, pero que aun así la cantidad de personas con discapacidad incluidas en un puesto de trabajo es baja; situación que resulta contradictoria pues si hay mayor demanda que oferta lo lógico sería que las personas que buscan empleo al ser menos que los puestos que se ofrecen deberían ser contratadas.

El grafico que presentamos a continuación muestra un resumen de los cambios surgidos entre el año 2012 al 2015, respecto de la oferta, demanda y personas con discapacidad colocadas en un puesto de trabajo.

Gráfica 8



Fuente: Cuadro de elaboración propia del Anuario Estadístico Sectorial de los años 2012 al 2015 del MTPE.

Del gráfico se observa que hay casos en los cuales la demanda de personas con discapacidad es superior a la oferta pero que sin embargo el número de personas colocadas en un puesto de trabajo no es proporcional a ello; lo cual nos deja pensando en que puede que las empresas ofrezcan puestos de trabajo solo con la intención de poder acogerse a las llamadas “eximentes de sanción”. Sobre este punto, consideramos que al haberse incrementado la demanda de personas con discapacidad y existiendo también una creciente oferta, además de los esfuerzos que se vienen realizando para concientizar a los empleadores sobre el efectivo desempeño que pueden tener las personas con discapacidad en un puesto de trabajo, sumando a ello las capacitaciones que ofrecen los programas del MTPE, todo ello con el fin de la inclusión laboral de las personas con discapacidad; esfuerzos que podrían perder la fuerza que poseen debido a las eximentes de sanción.

Sobre los datos estadísticos presentados caber la posibilidad de encontrarse inflados dado que en una conferencia de prensa, el en ese entonces Ministro de Trabajo, Daniel Maurate Romero, señaló que mientras en el 2015 se registraron novecientas (900) convocatorias de empleo de diversas empresas privadas dirigidas a personas con discapacidad y que se publicaron en la bolsa

de trabajo de este ministerio, y se estima que para el año 2016 se alcanzarían las 3,000 vacantes aproximadamente, ya que en tan solo enero y febrero de 2016, ya se superan las 600 ofertas de empleo.

A fin de tener información más oficializada, solicitamos acceso a la información pública a la SUNAFIL (Unidad de Trámite Documentario y Archivo. Expediente N° 31127, de fecha 15.08.2016), entidad que nos remitió el Informe N° 129-2016-SUNAFIL/INII, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, en el cual señala que del cálculo realizado a las empresas de la Planilla Electrónica (información remitida por el MTPE) se ha logrado identificar que en el año 2015, seis mil sesenta y tres (6,063) empresas se encontraban obligadas al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, respecto de las cuales se determinó que cuarenta y siete (47) empresas (equivalentes al 0.78%) habrían cumplido esta obligación.

De los datos recabados se observa que la demanda de personas con discapacidad ha ido en aumento año tras año y que de acuerdo con la información remitida por la SUNAFIL, la demanda de personas con discapacidad en el 2015 fue de 6, 063 pero que de ese total solo 47 cumplieron con la cuota de empleo (independientemente de si usaron o no los servicios que brinda el MTPE a través de los Programas Jóvenes Productivos, Impulsa Perú o la Bolsa de Trabajo); situación que deja entrever que si el tamaño de la demanda tiene que ver con el deseo de cumplir con la obligación o el deseo de eximirse, ello a través de la obtención de la constancia que se le otorga para evitar ser sancionados, pues de la entrevista realizada a la señorita Lady Saavedra (Consultora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entrevista realizada el 07.09.2016, véase anexo 3), señaló que la bolsa de trabajo en cuanto a solicitudes de personas con discapacidad para ser contratadas se ha incrementado considerablemente, pero que dicho incremento es el resultado de las ofertas de empleo que ofrecen las empresas pero con un perfil no acorde con el puesto de trabajo, como por ejemplo solicitan un técnico en mecánica para un puesto de cajero, situación que no resulta lógica pues para un puesto de cajero no se necesita un nivel alto de instrucción, y es por esa razón que la demanda se incrementa respecto de la oferta; dicha situación

es la base de justificación de las empresas que sostienen que “no encuentran personas con discapacidad capacitadas para el perfil que se requiere”.

Dicha información deja en evidencia que las personas con discapacidad no están siendo contratadas en la proporción que se desearía, ya que de las 6,063 empresas obligadas al cumplimiento de la cuota, ni la tercera parte cumplió; a dicha situación sumada las eximentes restan fuerza al objetivo de la cuota, pues los obligados en vez de esforzarse en cumplir, buscará la forma de acogerse a las eximentes.

Contratar a personas con discapacidad no resulta una obligación muy complicada, por ejemplo, imaginemos que la empresa tres Ositos durante el año 2015 tuvo en su planilla a 129 personas laborando, de las cuales 39 trabajaron el año completo, 17 trabajaron por 5 meses, 33 trabajaron por 3 meses, y 40 trabajaron por 20 días.

Ahora bien, la estimación anual del número de trabajadores es ponderada y se calcula considerando los siguientes valores y criterios establecidos en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR:

Tabla 8

Determinación de cantidad de trabajadores	de	El trabajador que laboró durante todo el periodo anual equivale a 1.
	de	El trabajador que laboró por fracciones de año, equivale a tantos dozavos como meses laboró.
		El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
		En caso de suplencia, los periodos del titular y del suplente se computan según la fracción correspondiente.

Para el ejemplo en mención, dicho cálculo vendría a ser el siguiente:

Tabla 9

Empresa tres Ositos	Nº de trabajadores en el 2015	Cálculo Ponderado	Suma Ponderada
Trabajadores que laboraron 1 año	39	39 (1)	39
Trabajadores que laboraron 5 meses	17	17 (5/12)	7.08
Trabajadores que laboraron 3 meses	33	33 (3/12)	8.25
Trabajadores que laboraron 20 días	40	40 (1/12) (20/30)	2.22
Base de cálculo			56.55
Aplicación del criterio de redondeo			56.6

Como resultado del cálculo obtuvimos que la empresa tres ositos, según los valores realizados para el cálculo de la cuota de empleo, sí tiene más de 50 trabajadores por tanto se encuentra obligada al cumplimiento de la cuota; razón por la cual se aplica el cálculo de la cuota de empleo (3%).

Cuota del 3%	1.698
Cuota de empleo redondeada	1.7

Respecto del 1.7 para el cumplimiento de la cuota, se realiza el mismo cálculo ponderado realizado para la estimación del número de trabajadores, en este sentido, la empresa Tres Ositos tendría las siguientes posibilidades para el cumplimiento de la cuota de empleo.

Tabla 10

Empresa tres ositos	Nº de trabajadores con discapacidad en el año 2015	Cálculo ponderado	Suma ponderada
Trabajadores que laboraron por 1 año	2	2(1)	2
Total de trabajadores con discapacidad			2
Trabajadores que laboraron por 1 año	1	1(1)	1
Trabajadores que laboraron por 5 meses	2	2(5/12)	0.83
Total de trabajadores con discapacidad			1.83
Aplicación del criterio de redondeo			1.8
Trabajadores que laboraron por 1 año	1	1(1)	1
Trabajadores que laboraron por 5 meses	1	1(5/12)	0.42
Trabajadores que laboraron por 3 meses	2	2(3/12)	0.5
Total de trabajadores con discapacidad			1.92
Aplicación del criterio de redondeo			1.9

En este sentido, la empresa tres ositos de 129 trabajadores en su planilla ha debido contratar en el año 2015 para cumplir con la cuota de empleo: i) 2 personas con discapacidad por contrato indeterminado, es decir por todo el año, o ii) 1 persona con discapacidad por contrato indeterminado y 2

trabajadores por 5 meses, o iii) 1 persona con discapacidad por contrato indeterminado, 1 trabajador por 5 meses y 2 trabajadores por 3 meses. Es decir que como mínimo la empresa debió contratar 2 personas con discapacidad durante 1 año. Con el ejemplo en mención podemos demostrar que cumplir con la cuota de empleo del 3% no resulta complicado.

El avance en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad está siendo progresivo pero aún faltan muchos puntos por afianzar, y la regulación de las eximentes no va a contribuir con dicho avance sino que por el contrario se experimentará un retroceso. Un claro ejemplo de los avances que constituye la cuota de empleo es que un grupo de empresas como el Banco de Crédito del Perú, Aje, Tailoy, BBVA Banco Continental, Tottus, Avianca, Antamina, Rimac, Telefónica del Perú, BANBIF, Pacífico Seguros, ENTEL, ENEL, Avianca, Los Portales-Hoteles, BACKUS, Scotiabank, Grupo Ripley, entre otros se unieron para iniciar la campaña “Mi Capacidad para Destacar”, con el apoyo de Laborum y Grupo Fundades, con la finalidad de lograr la inclusión laboral de manera óptima de las personas con discapacidad (El Portal del Capital Humano, 31 de mayo de 2016). De esta forma las empresas buscan dar cumplimiento a la obligación establecida en la LGPCD, impulsando y otorgando oportunidades de acceso a personas con discapacidad a puestos de trabajo dignos y con condiciones laborales adecuadas.

Ésta es una clara muestra que la cuota de empleo podría funcionar, ya que incentiva en la preocupación de los empleadores para que contraten personas con discapacidad, lo cual puede que al inicio lo hagan por la sola obligación pero que posteriormente al ver su desempeño lograrán comprobar que son productivos.

Como una forma de contribuir a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el MTPE a través de los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú brinda servicios de capacitación laboral dependiendo del perfil que demandan las empresas. En cuanto al Programa Jóvenes Productivos, entrevistamos a la señora Regina Vidal, (Jefa del área de Personas con Discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, entrevista realizada el 05.09.2016, véase anexo 4), quien nos señaló que dicho

Programa capacita a jóvenes con discapacidad de quince a veintinueve años y seis meses, que se encuentran desempleados y en situación de pobreza y pobreza extrema. La labor que desempeñan en el Programa inicia con la firma de un convenio con las universidades, instituciones públicas y privadas interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad, a quienes se les recomienda realizar ciertos ajustes razonables dependiendo de la labor que dicha persona vaya a desempeñar, así como adecuar el entorno para que sea accesible, tales como poner la señalización para personas con baja visión, rampas para las personas con alguna discapacidad física, etc. Posterior a ello, teniendo en cuenta la “Ficha de Demanda Empresarial”, es decir que dependiendo del perfil que se requiera, se forman grupos para capacitar teniendo en cuenta el tipo de discapacidad y la labor que desempeñarán; dicha capacitación consta de dos meses dentro de los cuales se les apoya a los jóvenes no solo en cuanto al aprendizaje sino que se les ayuda con los pasajes e indumentaria física. Esta como una medida para que la persona con discapacidad logre desempeñarse en las labores que se le asigne en la empresa.

En el año 2016, el programa Jóvenes Productivos capacitó a personas con discapacidad auditiva y física; y de estos dos nos señaló que existe una mayor demanda de personas con discapacidad auditiva para labores de almacenaje, logística, operario de producción textil, debido a que las personas con discapacidad auditiva logran concentrarse mejor y los ajustes razonables que se deben de hacer son mínimos. Por otro lado, la demanda de personas con discapacidad física es reducida debido a que muchas empresas no poseen rampas ni espacio suficiente para circular con la silla de ruedas por ejemplo.

Así como este programa capacita a jóvenes con discapacidad, también realiza talleres de sensibilización en los cuales exponen los beneficios de contratar a personas con discapacidad tales como la productividad, mejora en cuanto al trabajo en equipo, así como los beneficios tributarios y evitar la sanción por incumplimiento de la cuota de empleo.

Uno de los retos que dicho programa posee para el año 2017 es capacitar a personas con discapacidad visual e intelectual, en éste último referido a

personas con autismo, síndrome de down, síndrome de asperger; en este sentido, se está proponiendo en que una vez concluida la capacitación por dos meses, un preparador acompañe a la persona con discapacidad por un mes para observar su desenvolvimiento. En cuanto a las personas con discapacidad visual su inclusión laboral se ve limitada porque las empresas no cuentan con el sistema braille cuya justificación es que dicho ajuste razonable les resulta muy costoso.

De la entrevista realizada, se logra evidenciar que la cuota de empleo ha sido de gran ayuda para lograr que las personas con discapacidad consigan un puesto de trabajo en el cual desarrollarse, así también, que las empresas logran disipar los prejuicios que tienen respecto de ese grupo poblacional. Al respecto citamos como ejemplo los testimonios de las empresas Tiendas por Departamento RIPLEY S.A, y PRO Outsourcing S.A.C., quienes señalaron encontrarse sorprendidos por el buen desenvolvimiento laboral, compromiso y disposición por el trabajo asignado, así como la interacción y satisfacción de los clientes, compañeros de trabajo y jefes, es más uno de ellos fue condecorado como el “Colaborador del mes” (véase anexos 6, 7 y 8).

Esa misma labor realiza el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales – Impulsa Perú, pero con personas con discapacidad de 30 años en adelante. Al respecto, en la entrevista realizada a la señora Elia Caballero García (Entrevista realizada el 05.09.2016, véase anexo 5) Especialista de la Unidad Gerencial de Capacitación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales – Impulsa Perú, nos manifestó que en el año 2016 el Programa Impulsa Perú suscribió un Convenio Específico de Cooperación N° 03-2015-TR con la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para capacitar a personas con discapacidad física.

En resumen, las acciones de capacitación laboral a personas con discapacidad que vienen desempeñando los Programas antes señalados, están dirigidos a generar en ellas competencias para el desarrollo de ciertas ocupaciones, en base a un diagnóstico previo de identificación de la demanda, a fin de orientar la inclusión laboral en base a su productividad y evitar así que el cumplimiento

de las normas legales (cuota de empleo) conduzcan a las personas con discapacidad a empleos de baja productividad, que se acentúe la creencia de que ese grupo poblacional no puede trabajar.

Los Programas en mención, de alguna manera responden a barreras como es la educación (a través de la capacitación) y los prejuicios a través de la sensibilización a las empresas para que se esfuercen en contratar a personas con discapacidad y que dicha contratación no sea vista como una obligación en su real dimensión sino que logren darse cuenta que las personas con discapacidad solo buscan ser tomadas en cuenta para laborar y demostrar que discapacidad no es sinónimo de incapacidad. La labor que vienen desempeñando los Programas se puede demostrar gráficamente de la siguiente manera:

Gráfica 9



Las actividades que se vienen desplegando son el resultado de que a nivel nacional según datos de la ENEDIS existen cerca de 1 millón seiscientos mil personas con discapacidad, de las cuales más de 1 millón cuatrocientos mil están en edad de trabajar, la mayoría de ellas inactivas (tasa de inactividad 76%), desempleadas (su tasa de desempleo es 12.1%, es tres veces más alta que la del total de la población), y las pocas que se encuentran empleadas lo hacen predominantemente en empleos precarios; esa es la realidad (aproximada) de las personas con discapacidad, quienes muchas veces son discriminadas y no se les permite desarrollarse como los demás en la sociedad,

pese a que en algunos casos se encuentren capacitadas o que tal vez tienen el deseo de aprender pero que no se les brinda la oportunidad de demostrar sus habilidades; la ley, a través de la cuota, establece la obligación de otorgarles a esa población la oportunidad de ser incluidas en el mercado laboral. Sin embargo, consideramos que una cuota sin una efectiva sanción no cumple con su objetivo, pues de los datos recabados se desprende que sin una efectiva fiscalización y sanción no le dan la debida importancia al cumplimiento de dicha obligación, a dicha situación sumado la regulación de las eximentes, trae como consecuencia el desincentivo al cumplimiento y que por el contrario ver la forma en cómo operativizar las eximentes para evitar la sanción, que contratar personas con discapacidad. Es más, se podría decir que uno de los factores que generan las eximentes es que contribuyen a acrecentar los prejuicios que posee el sector privado sobre el desenvolvimiento laboral de las personas con discapacidad, lo cual trae como consecuencia que continúe la creencia en que la discapacidad es sinónimo de improductividad; asimismo; otro de los factores que generaría es que si bien es cierto que las empresas deben cumplir con los cuatro requisitos antes señalados para poder eximirse de la multa, al no lograr hacerlo puede que les resulte más práctico ser sancionados y pagar la multa.

Consideramos que la exigibilidad del cumplimiento de la cuota de empleo en un porcentaje no menor al tres por ciento (3%) en el sector privado constituye un avance para que se acrecente el número de puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad, y así lograr su inclusión en el mercado laboral; sin embargo, los efectos prácticos de la aplicación de la cuota parece ser equiparable a una cuota que solo recomienda, ello debido a las eximentes. Por lo cual se podría interpretar que las eximentes constituyen como una barrera más para el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

3. El impacto de las eximentes de sanción en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

El Estado debe contribuir a que las personas con discapacidad lleguen a ser incluidas en el mercado laboral, pero las eximentes de sanción no parecen ser

un mecanismo idóneo para lograr ese fin de acuerdo con el modelo social. En ese sentido, consideramos importante analizar qué papel juegan las eximentes respecto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta que de acuerdo a la ENEDIS 2012, un total 1'157,237 personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleadas, lo cual representa una tasa 12.1% de desempleo más alta que para las personas sin discapacidad.

Por lo tanto, haremos referencia a las barreras que enfrentan las personas con discapacidad desarrolladas en el capítulo anterior, tales como el acceso a la educación y capacitación, salud y rehabilitación, entornos accesibles, entre otros; es por ello que con ejemplos de sucesos que pasan las personas con discapacidad identificaremos las barreras que enfrentan en su vida cotidiana.

Pedro, es un joven de 25 años con discapacidad visual, que en principio tuvo que demostrarle a su familia que el tener una discapacidad no significa que no pueda realizar nada por sí solo, pues al inicio su familia no sabía cómo tratarlo, creían que el grado más adecuado de ayudarlo para que se desenvuelva sería dándole de comer, ayudándolo a vestirse, etc.; pero con el pasar del tiempo Pedro se dio cuenta que no debe ser así. La primera vez que se sintió discriminado fue por su propia familia porque ellos pensaban que una persona con discapacidad visual no podía estudiar ni trabajar y que por el contrario dependería siempre de la familia, que el lugar más seguro para él sería la casa o en caso quisiera trabajar las únicas opciones serían vendiendo caramelos o pidiendo limosna; superada la creencia de su familia, fue discriminado en cuanto a la educación pues en el colegio los profesores no sabían qué trato otorgarle o cómo transmitirle conocimientos. Generalmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de acceso a la educación y de desarrollo profesional, se les excluye de la vida cultural y de las relaciones sociales, que es importante que las empresas, centros educacionales y la sociedad en general se sensibilicen y entiendan que la discapacidad no es sinónimo de incapacidad.

Otro de los ejemplos constituye el siguiente:

Jessica, es una mujer de 32 años que posee discapacidad física y se moviliza en silla de ruedas, sin embargo la discapacidad que posee no resulta ser un problema frente a las dificultades que encuentra en las calles de Lima, es así que al desplazarse encuentra veredas sin rampas o si las hay, están muy empinadas o en mal estado; en cuanto al transporte público, no cuentan con las medidas accesibles como son las rampas o los elevadores de plataforma, situación que complica su desplazamiento y afecta su economía.

Ahora bien, ¿qué tienen en común estos relatos?, tienen en común que son personas con discapacidad que enfrentan barreras en su vida cotidiana.

Barreras como el acceso a la educación a través de la cual toda persona adquiere conocimientos básicos para su formación, y que en el caso de las personas con discapacidad les es restringido ya que muchos de los colegios no poseen una infraestructura adecuada así como los docentes no se encuentran capacitados para comunicarse en lenguaje braille o lenguaje de señas, además que no existe material didáctico ni digital adecuado. Notemos que las barreras son aquellas a las cuales la mayoría de empresas recurren a fin de no contratar a personas con discapacidad, pero que desde la mirada del modelo social, las empresas deben de ayudar a superar las barreras. En este sentido, por ejemplo, si bien es cierto que la educación es tarea del Estado, sin embargo si éste aún está en proceso de efectuarlo, las empresas podrían brindar la capacitación adecuada a la persona con discapacidad, claro está que ese esfuerzo sería compensado.

De la entrevista a la señora Regina Vidal (entrevista realizada el 05.09.2016, véase anexo 4), que por cierto es una persona con discapacidad auditiva, señaló que poseer alguna discapacidad no es sinónimo de ser incapaz y que ciertamente a veces resulta complicado la inclusión laboral de personas con discapacidad ya que deben superar barreras como la educación para la inclusión en ciertas labores como por ejemplo teleoperador en el cual básicamente se requiere que la persona con discapacidad posea un trato cordial al dirigirse hacia la persona a la cual presta el servicio; situación que muchas veces no resulta sencillo pues en dos meses no se les puede enseñar aptitudes que debieron aprender durante la educación escolar, pero que a

través de los programas que ofrece el MTPE se trata de superarlo y que si los empleadores contribuyeran con ello, sería una tarea más sencilla.

Otra de las barreras que enfrentan es la sobreprotección por parte de los familiares que consideran que la persona con discapacidad no puede trabajar, que por el contrario debe quedarse en casa haciendo labores domésticas; situación resultante de la cultura de creer que la persona con discapacidad nunca podrá valerse por sí misma, que el acceso al empleo no es una opción para ellos.

El transporte público no resulta accesible pues no cuenta con rampas y plataformas elevadoras implementadas para las personas con discapacidad que se movilizan en sillas de ruedas, pese a que la Ley N° 29973 establece que la omisión de accesibilidad en el transporte público, deviene en una sanción cuya multa es entre 05 a 10 IUT. La dificultad en el transporte también dificulta en que las personas con discapacidad se desplacen a realizar sus terapias de rehabilitación así como hacer los trámites para la obtención del Certificado de Discapacidad por ejemplo. Sobre esto último la señora Regina también mencionó que una de las dificultades que encuentra es que muchas de las personas que desean participar del Programa Jóvenes Productivos no cuentan con el Certificado de Discapacidad (requisito básico para formar parte de este programa), ello debido a que les resulta difícil ir a pasar todos los exámenes necesarios y las citas que se les otorgan posteriores a ésta. Dichos trámites considerados engorrosos y burocráticos, y que constituían una barrera han sido superadas recientemente a través del Decreto Legislativo N° 1246, de fecha 10 de noviembre de 2016, se aprobaron “Diversas medidas de simplificación administrativa”, una de dichas medidas corresponde a la modificación del artículo 76 de la Ley N° 29973, la cual a la letra dice:

“El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

La certificación es inmediata cuando la discapacidad sea evidente o congénita.

Las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) están a cargo del Ministerio de Salud y deberán atender la demanda de certificación de personas con discapacidad que no puedan acudir a los establecimientos de salud a nivel nacional”

En este sentido, la presente modificación, las personas con discapacidad podrán obtener el certificado de discapacidad en cualquier centro de salud público o privado, en caso la discapacidad sea evidente no es necesario realizar dicho trámite. Este primer punto resulta ser de gran ayuda para aquellas personas con discapacidad que acuden al Ministerio de Trabajo a fin que los Programas Jóvenes Productivos o Impulsa Perú los capaciten, pues muchos de ellos no poseen el certificado de discapacidad, lo cual constituía un impedimento para acceder a las capacitaciones que brindan dichos Programas.

La creación de brigadas itinerantes también resulta interesantes pues evitarán el traslado de muchas personas con discapacidad que por factores del entorno no accesible, económicos, entre otros, no puedan realizar dicho trámite.

Por otro lado, como una de las barreras más influyentes tenemos a la barrera actitudinal o social (mitos y prejuicios), por medio del cual la sociedad en general considera a la persona con discapacidad como improductiva, que no podrá desempeñarse solo pues siempre va requerir del apoyo de otra persona; solo se logrará superar esta barrera experimentando, es decir otorgándole la oportunidad de trabajar a la persona con discapacidad, es más como mencionamos páginas arriba existen testimonios de la productividad y compromiso de la persona con discapacidad al darles la oportunidad de trabajar, pues para ellos es muy satisfactorio experimentar esa sensación de sentirse independientes y que pueden desempeñarse como cualquiera de sus compañeros de trabajo.

Ahora bien, en cuanto al modelo social si bien es cierto que el Estado Peruano lo acogió al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, reflejo de ello se encuentra en la definición de la persona con discapacidad en la LGPCD; sin embargo, las eximentes de sanción regulados en el Reglamento, no se encuentran acorde con este modelo (el cual reconoce que es la sociedad la que genera la discapacidad de una persona al evitar su libre desenvolvimiento) contribuyendo a que éste sector poblacional continúe siendo discriminado. Razón por la cual, consideramos que las eximentes no responden al modelo social sino que por el contrario, responden o favorecen de alguna u otra manera a un determinado sector.

Aplicando la lógica del modelo social, se aprecia que las eximentes no enfrentan las barreras que las personas con discapacidad deben superar para acceder al mercado laboral. Consideramos que las eximentes no enfrentan barreras en la medida que en la práctica éstos no contribuyen a enfrentar la barrera de la educación, infraestructura, transporte, la barrera actitudinal, entre otros; creemos que la barrera actitudinal resulta el más perjudicado pues al interpretar el empleador “si no puedes contratar personas con discapacidad” se te exonerará de la multa, no contribuye al cambio de la percepción que se tiene de la persona con discapacidad al ser tildada como improductiva.

A partir de lo desarrollado consideramos más coherente con el modelo social que en vez de la regulación de eximentes ante los esfuerzos del empleador para cumplir con la cuota de empleo, podrían regularse mecanismos complementarios para el cumplimiento de la cuota de empleo; los cuales serán abordados en el siguiente capítulo.

CAPITULO IV: DE LAS EXIMENTES DE SANCIÓN, SUS MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, INTERSECTORIALES Y DE LAS MEJORAS

1. Las eximentes de sanción como una barrera para la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Recordemos que páginas atrás señalamos que la finalidad de la cuota consiste en que la persona con discapacidad acceda al mercado laboral en igualdad de condiciones, es por ello que con la Ley N° 29973 dicha obligación se extendió al sector privado.

Sin embargo, el Reglamento de la Ley, en su artículo 56, además de regular las reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, establece los denominados “eximentes de sanción”. Esto significa que el Reglamento prevé la forma para que los obligados que incumplan esta obligación no sean sancionados por la autoridad inspectiva a pesar de su incumplimiento. En la práctica, esta situación genera un desincentivo al cumplimiento de la cuota de empleo en el sector privado. En consecuencia, dificulta el logro del objetivo de la regulación de la cuota al ser extensivo al sector privado.

Debemos tener en cuenta que la cuota como una medida para acceder al empleo en igualdad de oportunidades debe abordar las barreras que éste grupo poblacional enfrenta, de modo que se condiga con el modelo social. Si

bien es cierto que al regularse la cuota, se aborda el problema de los bajos niveles de empleabilidad debido, por ejemplo, al reducido acceso a la educación de las personas con discapacidad, las eximentes no están orientadas a erradicar este problema. Por el contrario, en vez de abordar la problemática, se justifica la no participación de las personas con discapacidad en el sector privado, por ejemplo, cuando se tratan de puestos de trabajo “de carácter técnico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa”, de acuerdo al numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento.

Del desarrollo de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad, concluimos que debemos entender por barreras a aquellas prácticas del entorno, que disminuyen o impiden sus posibilidades de acceso a las principales esferas de desarrollo personal e interacción social, tales como la salud, educación, cultura, empleo, deporte, que conlleva a la vulneración de sus derechos fundamentales.

Lo cierto es que muchas veces se suele identificar como barreras las del espacio físico; no obstante ello, dichos conceptos también pueden ser ampliados a las prácticas sociales y culturales que restringen su acceso a la integración social, como son la discriminación y prejuicios respecto de las personas con discapacidad al ser considerados como ciudadanos de segunda categoría, término que resulta de una combinación de factores, entre los que se incluyen bajos niveles de formación educativa, así como una serie de prejuicios, como que no trabajan, o que sólo pueden desempeñarse en empleos marginales.

Considerando que, de cada 100 personas de 14 años y más de edad con alguna discapacidad, 22% se encuentran trabajando o buscando trabajo, es decir, pertenecen a la Población Económicamente Activa. En tanto, que el 76,8% corresponde a la Población Económicamente Inactiva y el 1,5% no especificó su condición de ocupación; el alto porcentaje de personas con discapacidad pertenecientes a la población económicamente inactiva se debe a que no pudieron acceder a la educación o capacitación para postular a un puesto de trabajo, o que muchas veces las creencias de los familiares y de la

sociedad en general no les permite desarrollarse y que por el contrario influye en que la persona con discapacidad desista de los esfuerzos para buscar empleo.

En este sentido, las posibles causas de la precaria situación laboral de las personas con discapacidad, las cuales constituyen barreras y trabas que este grupo poblacional debe atravesar para poder conseguir un empleo:

- ✓ Prejuicios, creencias, mitos, ideas erradas sobre la discapacidad; dichos prejuicios inician desde el entorno familiar y la sociedad que considera a las personas con discapacidad como personas incapacitadas para desarrollarse en cualquier ámbito.
- ✓ Dificultades de acceso a la educación básica y superior; lo cual reduce sus niveles de empleabilidad. Es importante resaltar que la empleabilidad de un individuo está en función de su proceso de socialización en el cual va adquiriendo competencias y habilidades, por la cual el proceso educativo cobra especial importancia. Sin embargo, pese a la importancia de ese servicio público, aún resulta inaccesibles debido a que muchos centros educativos poseen una infraestructura inadecuada, o los docentes no poseen la capacitación requerida para impartirles conocimientos, así como falta de material didáctico para el aprendizaje. (SODIS)
- ✓ Entornos inaccesibles, la ciudad inaccesible, falta de accesibilidad del entorno urbano, lo cual dificulta que las personas con discapacidad puedan desplazarse y acceder a servicios como salud y rehabilitación, recreación en centros comerciales, acceder a información en instituciones, entre otros. Así también, el transporte público inaccesible, dificultades de acceso a los servicios de transporte público, razón por la cual para moverse deben tener vehículo particular o contratar uno, situación que perjudica su economía.

De lo antes mencionado y del análisis realizado en el capítulo anterior, se observa que la regulación de las eximentes de sanción no responde a la lógica

del modelo social en la medida que no aborda las barreras que las personas con discapacidad enfrentan para acceder al empleo.

En este sentido, las eximentes se convertirían en una barrera más para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la medida que los empleadores antes de buscar contratar a personas con discapacidad analizarían la manera de lograr ser eximidos de sanción, situación que convertiría a la cuota de empleo en un mecanismo que no lograría con su objetivo. Es decir que las empresas en vez de observar las habilidades de las personas con discapacidad y de coadyuvar a la mejora de sus destrezas, analizarán primero la forma de aplicar las eximentes; convirtiendo a la cuota en una recomendación.

El objetivo de la cuota de empleo es que las personas con discapacidad accedan a un empleo en igualdad de condiciones; y si bien es cierto que muchas de ellas requieren de mayor capacitación para el empleo, la solución a ello no es desincentivar al cumplimiento de la cuota, sino buscar mecanismos complementarios que ayuden a superar las distintas barreras a las cuales se enfrenta esta población que desde siempre ha sido discriminada y excluida.

Es posible afirmar, que existe un evidente ánimo de incumplimiento de esta obligación. Según la SUNAFIL, en el año 2015, de 6063 empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de empleo, solo 47 cumplieron, situación que en porcentajes representa el 0.78%. Asimismo, dicho incumplimiento pareciera no encontrarse justificado ya que en el hipotético caso que una empresa posea 50 trabajadores, del cálculo ponderado resulta 1.5, el cual representa 2 trabajadores con discapacidad contratados por un año o 1 trabajador contratado por un año y dos trabajadores contratados por 6 meses.

Por lo expuesto, no resulta complicado contratar personas con discapacidad si es que se forma el real compromiso de otorgarles la oportunidad de trabajar y no se creen barreras o mecanismo de salida para el incumplimiento de dicha obligación, como son las eximentes de sanción; sino por el contrario se enfoque en la forma de eliminar progresivamente las barreras que aquejan a las personas con discapacidad.

2. Medidas complementarias para el cumplimiento de la cuota de empleo dirigidas a eliminar progresivamente las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para ingresar al mercado laboral

La cuota de empleo – tal como se encuentra regulada actualmente – no responde al modelo social debido a las eximentes. Por tanto, no es un mecanismo que pueda hacer efectivo el modelo social para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Esto es así porque la regulación de la cuota de empleo, tanto en el reglamento de la LGPCD, como en la regulación complementaria emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, no se han tomado en cuenta las barreras del entorno que enfrentan las personas con discapacidad para que sean incluidas en el mercado de trabajo.

Incorporar el modelo social en la legislación nacional constituye una obligación internacional, en virtud de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la cual el Perú es parte. Es por ello que es necesario advertir que las eximentes en vez de abordar las barreras del entorno, vuelven a trasladar la causa de la baja participación en el mercado de trabajo a las personas con discapacidad, al regular las “eximentes de sanción”, las mismas que pasamos a detallar:

- a. Cuando se traten de puestos de trabajo “de carácter técnico o de riesgo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa”, de acuerdo al numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento. Consideramos que esa forma de regular tendría como consecuencia que las personas con discapacidad no postulen a ese tipo de puestos de trabajo ya que los empleadores se excusarían en que no pueden contratar personas con discapacidad porque la labor que realizan es de carácter técnico; cuando en realidad no se debería prejuzgar que una persona con discapacidad no pueda desempeñarse en un puesto de carácter técnico sin antes analizar si posee la calificación requerida o que con cierta capacitación pueda desempeñarse en dicho puesto de trabajo. Además que, es de considerar que todo puesto de trabajo requiere de medidas de seguridad, y si un puesto de trabajo es técnico o de riesgo pues se debe

- de incidir más en las medidas de seguridad; así como, realizar ajustes al ambiente de trabajo de ser necesario.
- b. Haber ofertado los puestos de trabajo en los servicios de bolsa de trabajo que ofrece la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla. Al respecto, de la entrevista realizada a la señorita Lady Saavedra, Consultora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que la actitud de muchos empleadores es la publicación deliberada de ofertas de empleo para evitar ser sancionados por no cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad; ya que ésta es una razón que puede ser alegada para justificar dicho incumplimiento. De ésta forma, se estaría promoviendo que se acentúe el actuar prejuicioso de no contratar a personas con discapacidad ya sea porque las consideran no aptas para laborar o que requieren de mayor protección en el ambiente laboral, entre otros.
 - c. Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad. Consideramos que toda oferta laboral debe estar libre de discriminación; sin embargo, muchos empleadores no consideran las exigencias mínimas del puesto a ocupar, teniendo en cuenta el restringido acceso a la educación de las personas con discapacidad, con la finalidad de alegar que no consiguen a personas con discapacidad que cumplan con el perfil requerido y así evitar la sanción por incumplimiento de la cuota de empleo.
 - d. Haber garantizado que los procesos de evaluación permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. Éste requisito consiste en brindar condiciones adecuadas de acceso a las instalaciones donde se llevará a cabo el proceso de evaluación o que en las evaluaciones se tomen en cuenta los requerimientos y necesidades de personas con discapacidad. Sin embargo, si en la sola convocatoria no se consideran las habilidades de la persona con discapacidad, no será posible que pase al proceso de evaluación.

Una forma de corregir la regulación para que se condiga con el modelo social es establecer mecanismos complementarios del cumplimiento de la cuota de empleo, los cuales colaboren con la eliminación de barreras y abrir las puertas del mercado laboral del sector privado a las personas con discapacidad.

Por esa razón propondremos mecanismos complementarios del cumplimiento de la cuota de empleo para así aplicar la lógica del modelo social en el sentido que es la sociedad y la percepción que tiene de las personas con discapacidad las que genera las limitaciones, convirtiéndose la discapacidad en un constructo socio cultural, del entorno no accesible para el desarrollo de la persona con discapacidad.

2.1 Medidas complementarias para el cumplimiento de la cuota de empleo

Como mencionamos anteriormente, la regulación de las eximentes de sanción se convierte en una barrera más para el acceso al empleo de personas con discapacidad; es por ello que es necesario regular mecanismos idóneos para que de esa forma la cuota de empleo sea más coherente con el modelo social y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En este sentido, somos de la idea que dichos mecanismos idóneos vendrían a ser medidas complementarias para el cumplimiento de la cuota de empleo.

Consideramos que en caso la empresa acredite i) haber publicado la oferta de empleo en la Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del MTPE, ii) que dicha oferta haya omitido cualquier requisito discriminatorio, iii) que haya garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la participación de personas con discapacidad que postulen, iv) que por razones de carácter técnico o de riesgo (según acredite la empresa) no contrató personas con discapacidad; en caso concurren dichos supuestos, en vez de eximirse la empresa de la sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo, se activen mecanismos complementarios de cumplimiento de dicha obligación, siempre y cuando la empresa al menos haya contratado la mitad de personas con discapacidad

para el cumplimiento de la cuota de empleo, y solo posterior a ello puedan acceder a mecanismos complementarios para el efectivo cumplimiento de dicha obligación, y de ésta forma se aplique la lógica del modelo social. Asimismo es de considerar que los mecanismos complementarios ayudarían también a aquellas empresas que intentaron cumplir con la cuota de empleo pero que sin embargo no lograron su cabal cumplimiento. Las medidas complementarias vendrían a ser las siguientes:

2.1.1 Capacitación laboral a cargo del empleador

Muchas empresas justifican el incumplimiento de la cuota de empleo en la imposibilidad de poder contratar a personas con discapacidad calificadas para los puestos de trabajo ofertados; ello debido a una barrera que el Estado debió de prever enfrentarla, ya sea a través de mecanismo de formación y de capacitación adecuados para lograr incluir a este grupo poblacional al mercado laboral.

Sobre dicho argumento, ciertamente los empleadores podrían exigirle al Estado que se ocupe de la capacitación; no obstante, los mismos empleadores podrían contribuir con la capacitación de las personas con discapacidad.

Esta medida complementaria de cumplimiento de cuota de empleo consistiría en dos posibilidades:

- a. Capacitación y posterior contratación de la persona con discapacidad. Este sería el caso, por ejemplo que una empresa requiera que la persona con discapacidad posea conocimientos sobre tecnologías de la información y la comunicación, en ese sentido, la empresa podría hacerse cargo de esa capacitación y posterior a ello contratarla.

Sobre el particular dicho esfuerzo realizado por la empresa devendría en una deducción al impuesto a la renta sobre el monto invertido en la capacitación en un porcentaje que sería fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas; asimismo, la adopción de ese

mecanismo alternativo contaría como la contratación de dos personas con discapacidad para efectos del cumplimiento de la cuota de empleo.

- b. Capacitación a cargo de una empresa y posterior inclusión laboral en una empresa distinta.

En el numeral 10.2 del artículo 10 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se establece que “los empleadores que presentan ofertas de empleo, deben informar acerca de los resultados del proceso de selección al servicio de Bolsa de Trabajo que gestionó el requerimiento”. Consideramos que para la aplicación de esta medida alternativa se requiere de la modificación del numeral antes mencionado en el sentido que “se informe de los resultados y la razón por la que la persona con discapacidad no fue contratada”. A raíz de ello, se pondrá a identificar, entre otros, cierta capacitación requerida. Por ejemplo, si una persona con discapacidad cuenta con ciertas habilidades para un puesto de trabajo pero carece de una certificación formal de inglés básico, software de contabilidad específicos, Excel, entre otros, una empresa podría capacitar a esa persona con discapacidad, la misma que coadyuvaría al cumplimiento de la cuota de empleo.

En este sentido, la presente medida alternativa consistiría que en base a la falta de capacitación en ciertas labores o mecanismos, la empresa se encargue de capacitar a la persona con discapacidad; capacitaciones que tal vez los Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú no vengán realizando por diferentes factores. La elección de esta medida alternativa deberá tener como incentivo una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre el monto invertido en la capacitación en un porcentaje que sería fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Posterior a la capacitación y en base a la información que posea el servicio de Bolsa de Trabajo, se lograría incluir a personas con discapacidad con la debida capacitación.

Con estas medidas se contribuiría con la empleabilidad de las personas con discapacidad pues de acuerdo a las estadísticas muchos de ellos no acceden a

un puesto de trabajo por la falta de capacitación y estudios realizados. Específicamente con esta medida alternativa se estaría combatiendo una de las barreras a las cuales se enfrentan las personas con discapacidad, la cual es la educación.

- Educación: La Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS 2012) muestra altos porcentajes de exclusión en materia de educación respecto de las personas con discapacidad; es así que, la gran mayoría de niños, niñas y adolescentes con discapacidad no asisten a los colegios por diversos factores como por ejemplo, porque no reciben una educación que responda a sus necesidades educativas diversas, falta de accesibilidad en las edificaciones, el entorno urbano, el transporte, entre otros. De acuerdo con la ENEDIS, el 24% de las personas con discapacidad no han recibido educación, el 41% solo tienen educación primaria, el 22.4% estudios secundarios y solo el 11.6% estudios superiores universitarios o técnicos. Los datos estadísticos por edades tenemos que el 62.8% de menores con discapacidad entre 3 y 5 años no asiste a ningún centro educativo; así como tampoco el 36.9% de niños y niñas entre 6 y 11 años. Igualmente, el 49.2% de adolescentes de 12 a 17 años no asiste al colegio, ni especial ni regular. De un aproximado de 57 mil niños, adolescentes y jóvenes a más, que estudian en instituciones denominadas “inclusivas”, sean públicas o privadas, tan solo 10 mil 667 reciben atención especializada y soporte a través de los Servicios de Apoyo y Asesoramiento de las Necesidades Educativas Especiales (SAANEE), según el Ministerio de Educación del Perú. (Diario Correo, 1 de marzo de 2016).

En este sentido, producto de la falta de educación y capacitación de las personas con discapacidad es que el 76.8% de ellas se encuentra en condición de inactivas o desempleadas, lo cual resulta ser casi el doble de la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad. Asimismo, del total de personas con discapacidad que trabajan, el 58.3% lo hace como trabajador independiente, en vista que no se les da la oportunidad

que a través de la educación y capacitación puedan desarrollarse laboralmente.

En vista de los datos antes señalados, es evidente que se requiere de la sociedad en su conjunto, ya que el Estado al parecer aún no puede cubrir esa necesidad; pese a ser este un derecho constitucional y a la vez garantizado en la Ley General de la Persona con Discapacidad, específicamente en su artículo 35 como “El derecho a recibir una educación inclusiva de calidad”; el que las empresas contribuyan con la capacitación de las personas con discapacidad ayudaría a superar, en parte, esa barrera que a la larga resulta importante para acceder al mercado laboral; por citar un testimonio, de la entrevista realizada a la señora Elia Caballero, especialista del Programa Impulsa Perú, señaló que resulta complicado incluir laboralmente a personas con discapacidad de 30 años en adelante ya que la mayoría de empresas solicitan personas con educación secundaria completa, educación a la que muchos de ellos no lograron acceder.

2.1.2 Contratación con empresas promocionales de personas con discapacidad

Las empresas promocionales de personas con discapacidad constituyeron un paso importante en cuanto a la promoción e inclusión laboral de este grupo poblacional, es así que de acuerdo al artículo 54 de la Ley, las empresas promocionales de personas con discapacidad son:

“aquellas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personas con discapacidad. El 80% de ese personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa”. La acreditación como empresa promocional se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

quien realiza su inscripción en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

En este sentido, otra medida complementaria sería que los empleadores contraten con empresas promocionales de personas con discapacidad; ello como una medida próxima a los Centros Especiales de Empleo (CEE) regulada en España, la cual es utilizada como una medida alternativa en caso que ciertas empresas no puedan cumplir con el 2% de la cuota de reserva para contratar a trabajadores con discapacidad. En el Estudio elaborado por KPMG en el marco del Programa Operativo del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 cofinanciado por el Fondo Social Europeo (2012: 6), se estableció que “los centros especiales de empleo en España constituyen un caso de éxito único en Europa en la integración laboral de personas con discapacidad”.

Esta medida complementaria consistiría en que los empresarios contraten con empresas promocionales de personas con discapacidad, para la realización de actividades accesorias al rubro de la empresa. De acuerdo con el Registro de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad, en el año 2016, las actividades registradas fueron: i) construcción de edificios, arquitectura e ingeniería, ii) venta al por menor de artículos de ferretería, iii) arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles, iv) elaboración de frutas, legumbres y hortalizas, v) ejecución de obras civiles, vi) actividad de asesoramiento empresarial, vii) publicidad, viii) venta por mayor de alimentos, bebidas y tabaco, ix) fabricación de productos textiles, x) venta de materiales de construcción, xi) transporte de carga por carretera, xii) acondicionamiento de edificios.

Si bien es cierto que éste mecanismo sería una forma de contratación indirecta de personas con discapacidad, estaría contribuyendo que de forma progresiva los empleadores logren el cabal cumplimiento de la cuota de empleo.

Consideramos que a través de esta medida se enfrentaría la siguiente barrera:

- Barreras actitudinales o sociales: Las personas con discapacidad muchas veces ven disminuidas sus opciones de inclusión social por diferentes barreras como, el mal estado de las vías públicas, falta de transporte público adecuado, falta de acceso a la educación, entre otros. Sin embargo, tal vez la barrera más influyente para la participación y desarrollo de las personas con discapacidad son las actitudinales. Si bien es cierto que no existen datos estadísticos al respecto, de las declaraciones recogidas de los medios de comunicación, en el primer capítulo, se aprecia que el sector empresarial no estuvo de acuerdo con la obligación de la cuota de empleo al sector privado, pues consideraban que las personas con discapacidad no poseen habilidades para desempeñarse laboralmente.

Es de señalar que los prejuicios pueden iniciar en el entorno familiar, testimonio de ello es el que nos señaló la señora Regina Vidal, representante del programa Jóvenes Productivos, al señalar que una de las primeras dificultades para iniciar con la capacitación de jóvenes es lidiar con la creencia de los familiares que consideran que es mejor que la persona con discapacidad se quede en casa realizando tareas domésticas, pues el que puedan adquirir competencias para obtener un empleo es nula, o temen que la sociedad los discrimine y baje su autoestima, ya que generalmente no son aceptados; asimismo, temen que sean explotados con un salario inferior al ofrecido a los demás trabajadores que realicen las mismas funciones.

Lo cierto es que existen diferentes estereotipos como “los discapacitados son una carga”, “los discapacitados no pueden desenvolverse por sí mismos”, “los discapacitados dan lástima”, “son personas enfermas, dependientes, irresponsables, incapaces, inútiles, entre otros”; todas esas etiquetas forman parte de una barrera que afecta la inclusión laboral y el desenvolvimiento en el trabajo de las personas con discapacidad.

Estas actitudes sociales negativas suponen un obstáculo para la integración de las personas con discapacidad en los diversos ambientes

y para el desempeño de algunos derechos como el acceso al trabajo. En este sentido, es necesario un cambio de actitud de la sociedad que entienda las diferentes necesidades de las personas; dichos prejuicios solo se dilucidaran con la convivencia e interacción con las personas con discapacidad más no segregándolas. Con la contratación con las empresas promocionales de personas con discapacidad se lograría dilucidar los prejuicios que las personas con discapacidad no pueden trabajar, que no son productivas ni responsables, pues constatarían a través de las empresas promocionales que la labor que realizan las personas con discapacidad es productiva y beneficiosa para ambas partes.

Con la presente medida alternativa, se contribuiría con dilucidar los estereotipos y prejuicios que poseen las empresas respecto de las personas con discapacidad.

2.2 Mejora de los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resultan muy importantes ya que por medio de ellos se logra la inscripción de personas con discapacidad que deseen postular a un puesto de trabajo; así también, por medio del Servicio de Acercamiento Empresarial las empresas logran contratar personas con discapacidad de acuerdo con el perfil requerido, y de acuerdo a la demanda ocupacional los Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú programan capacitaciones. En este sentido, señalaremos algunas mejoras que podrían considerarse en los servicios que se vienen brindando.

Como señalamos páginas atrás, el MTPE mediante la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR aprobó la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios con Perspectiva de Discapacidad, con la finalidad de optimizar la prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad. Sin embargo, de los

datos remitidos por la SUNAFIL se podría entender que los servicios que presenta el MTPE no estarían siendo utilizados por los empresarios, pues de las 6063 empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de empleo solo cumplieron 47. En este sentido, consideramos que hay algunas precisiones que se deberían tomar en cuenta, a fin de otorgar una mayor contribución a la inclusión laboral de la persona con discapacidad.

En primer lugar consideramos que los consultores deberían recibir una adecuada capacitación a fin de dar buen trato y atender las necesidades de las personas con discapacidad. En este sentido se deben emplear términos adecuados al dirigirse a las personas con discapacidad, pues muchas veces oímos que la sociedad se dirige a ellos usando términos inadecuados.

Tabla 11

Término apropiado	Término inapropiado
Persona con discapacidad.	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente.
Persona ciega, persona con discapacidad visual, persona con baja visión.	Ciego, invidente, cieguito, cegato, corto de vista, tuerto.
Persona sin habla, persona que utiliza comunicación aumentativa.	Mudo.
Persona sorda, persona con discapacidad auditiva, persona con hipoacusia.	Sordo, sordomudo.
Persona con discapacidad física, persona con movilidad reducida.	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado.
Persona usuaria de silla de ruedas.	Confinado en una silla de ruedas, postrado en silla de ruedas.
Persona con discapacidad congénita.	Defecto de nacimiento.

Persona con discapacidad intelectual.	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado.
Persona con discapacidad psicosocial, persona con autismo.	Loco, demente, trastornado.

Asimismo, deben ser capacitados teniendo en cuenta las distintas formas de comunicación de las personas con discapacidad, por ejemplo una persona con discapacidad auditiva, podría comunicarse por medio del lenguaje de señas peruana, para así atender ampliamente las necesidades de las personas con discapacidad; ello como una medida para que al realizarse el proceso de inscripción itinerante de personas con discapacidad, se puedan recabar datos exactos y comprender las aspiraciones de las personas con discapacidad y así realizar el cruce de información con la demanda laboral de las empresas.

Otro de los factores importantes es incidir con mayor frecuencia en la persuasión a las empresas para que contraten a personas con discapacidad, no solo con el objetivo de cumplir con la cuota de empleo y los incentivos que parten de ésta, sino por diversos factores tales como convertirse en una empresa inclusiva, contribuir a la no discriminación, aceptar la diversidad, así también, enfatizar que la contratación de este sector poblacional contribuye a mejorar la reputación corporativa, mejora el clima laboral, trabajo en equipo, la sensibilización de los trabajadores en conjunto, entre otros. Asimismo, en las charlas de sensibilización deberían de resaltarse las habilidades de las personas con discapacidad en distintas áreas, sin perjuicio que en la práctica las personas con discapacidad demuestren ser competentes para desempeñarse en el desarrollo de otras labores; de esta forma se les otorga a las empresas posibles opciones de empleo a las personas con discapacidad destacando sus habilidades. De ésta forma se estaría contribuyendo con la eliminación de prejuicios, el mismo que resulta fundamental para la motivación a las empresas a contratar a personas con discapacidad y dejar de lado que dicho grupo poblacional no es productivo.

Asimismo, otro de los puntos importantes radica en que la capacitación que brindan los programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú abarque a todas las personas con discapacidad y no solo a un grupo determinado como

personas con discapacidad física o auditiva, tal como nos mencionó la señora Regina Vidal; es decir, se requiere diversificar la capacitación con todos los servicios necesarios ya que la capacitación actualmente resulta ser muy limitada. Como consecuencia de la accesibilidad de la capacitación a toda persona con alguna discapacidad traerá como resultado la mejora de la empleabilidad de este grupo poblacional.

2.3 Medidas Intersectoriales

La población de personas con discapacidad al tener que enfrentar distintas barreras para desarrollarse en la vida social, los convierte en un grupo vulnerable que muchas veces son discriminados y excluidos en el ejercicio de sus derechos fundamentales. Es por esta razón que se requiere de coordinaciones intersectoriales a fin de efectuar medidas a favor de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la realidad en la que viven.

En este sentido, consideramos que el Estado debe enfocar sus esfuerzos en enfrentar la barrera actitudinal, pues muchas veces los prejuicios acerca de las personas con discapacidad pueden más que las medidas que se puedan adoptar para la inclusión de éste colectivo. Es por ello que se requiere de una política comunicacional y marketing a través de canales de televisión, revistas, periódicos, spots publicitarios en eventos oficiales del Estado, eventos deportivos, entre otros; para dar a entender a la sociedad que las personas con discapacidad pueden contribuir y desarrollarse como cualquier otra persona. Una política comunicacional como por ejemplo las campañas “goleada al trabajo infantil” o “tarjeta roja a la explotación laboral infantil”, las cuales se difundieron por canales de televisión y eventos deportivos. En el caso de las personas con discapacidad se podrían hacer campañas o spots publicitarios destacando las habilidades y opciones de empleo en las que se podrían desarrollar.

Lograr que las personas con discapacidad alcancen el máximo desarrollo, que sean considerados por sus potencialidades requiere de un cambio cultural, en

el cual la sociedad cambie la visión que tienen de las personas con discapacidad y considerar que ellos tienen derecho a disfrutar de salud y bienestar, recibir una buena educación, tener la oportunidad de trabajar, entre otros derechos. Dicho cambio de perspectiva requiere de una mayor sensibilización y compromiso de la sociedad y del Estado en su conjunto, de enfocarse en que la discapacidad surge cuando las personas con discapacidad enfrentan barreras de acceso, sean sociales, culturales, de acceso físico o del entorno, que para los demás ciudadanos no presentan dificultad alguna; en resumen, se requiere de un cambio desde la óptica del modelo social.

Por lo que el Estado a través de los Ministerios que conforman el Poder Ejecutivo, debe coadyuvar que los distintos Ministerios en sus planes, proyectos, estrategias y políticas, tengan en cuenta la realidad de las personas con discapacidad, pues hay situaciones que requieren de especial atención para asegurar la plena y efectiva inclusión de éste colectivo. Se requiere poner mayor énfasis en lo siguiente:

a. Educación

La educación es un derecho fundamental y a la vez consagrado en el artículo 16 de la Constitución Política del Perú, cuya importancia radica en el desarrollo y aprendizaje básico de la persona. Es decir que todo niño (a), adolescente o adulto con discapacidad tiene derecho a acceder a este servicio que el mismo Estado garantiza. Sin embargo, los datos de la ENEDIS resultan alarmantes ya que el 62.8% de niños entre 3 y 5 años no asisten a ningún centro educativo; el 36.9% de niños entre 6 y 11 tampoco asisten a ningún centro educativo; así también, el 49.2% de adolescentes entre 12 y 17 años.

Dicha situación resulta de los factores como la inaccesibilidad, falta de colegios inclusivos, falta de colegios especiales, falta de capacitación de los profesores, carencia de materiales de enseñanza adecuado, incomprensión por parte de la comunidad escolar. En ese contexto, se requiere que los distintos centros educativos respondan a la diversidad de necesidades de los estudiantes, ya que según la Encuesta Nacional a

Instituciones Educativas 2013, elaborada por el INEI, menos del 1% de las instituciones educativas de inicial, primaria y secundaria poseen condiciones físicas de accesibilidad para personas con discapacidad, lo cual dificulta que al menos los niños y jóvenes con dificultad para movilizarse no puedan ir al colegio. Es necesario que la sociedad en general, iniciando por los familiares, cambien su forma de pensar, ya que la mayoría de personas consideran que un niño o adolescente con discapacidad debe acudir a una escuela especial más no a una regular; es decir que se requiere de un cambio de cultura y asumir el compromiso de una educación inclusiva en los centros educativos, rechazando todo tipo de discriminación, prejuicios, exclusión que actúan como barreras limitantes para lograr una verdadera educación inclusiva, pues niños con discapacidad leve por ejemplo podrían acudir a un colegio inclusivo en el cual con materiales de apoyo y profesores capacitados podrían relacionarse en un aula de clases con otros niños sin discapacidad, y de esta forma ir sensibilizando acerca de la no exclusión a las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que en el Perú, el Servicio de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas Especiales – SAANEE, surgió como respuesta a lograr la Educación Inclusiva teniendo en cuenta los tipos de discapacidad para ser incorporados en colegios regulares, para que así los niños logren integrarse independientemente de sus características físicas, funcionales, culturales; aún falta mucho por lograr pues de más de 57 mil niños, adolescentes y jóvenes con habilidades diferentes que estudian en instituciones denominadas "inclusivas", sean públicas o privadas, solo 10 mil 667 reciben atención especializada y soporte a través de los Servicios de Apoyo y Asesoramiento de las Necesidades Educativas Especiales – SAANEE (Diario la República). Se requiere de un esfuerzo no solo por parte del Estado sino también de la sociedad, en este caso en particular, de las instituciones educativas pues la mayoría de éstas no conocen el significado de la política inclusiva y a ello se debe la escasa capacitación de los profesores para trabajar con niños con discapacidad que asisten a colegios regulares.

En este sentido consideramos que el Estado a través del Ministerio de Educación, debería asignar cierto porcentaje de su presupuesto a la educación de las personas con discapacidad para que los recursos no solo se concentren en las escuelas especiales sino que también se destinen a escuelas regulares, tanto públicas como privadas para que se conviertan en escuelas inclusivas, y de esa misma forma disminuyan los prejuicios y a la larga contribuya en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

b. Accesibilidad

La accesibilidad resulta importante para el acceso a los diferentes servicios y desarrollo de toda persona. Sin accesibilidad en el entorno físico, en el transporte y comunicación les resulta difícil a las personas con discapacidad desplazarse y realizar actividades como por ejemplo ir a terapias de rehabilitación, acceder a un empleo, entre otros.

En este sentido tenemos a las barreras arquitectónicas en la construcción urbana, pues las personas con discapacidad física, sobretodo, tienen vulnerados sus derechos de accesibilidad a las calles y edificios públicos y privados, restringiendo su derecho a desplazarse ya que al momento del diseño arquitectónico no se tuvieron en cuenta las condiciones o adaptaciones necesarias. El transporte público no resulta adecuado ya que deberían de contar con señalización, asientos y espacios suficientes, de fácil acceso, destinados a personas con discapacidad. La presente situación se ve reflejada en los datos de la ENEDIS en la cual se señala que el 29.3% de personas con discapacidad tienen dificultad de acceder a establecimientos de salud, 23% a los paraderos, 21.3% a los mercados, 18.9% a centros de rehabilitación, 18.8% a bancos o entidades financieras, 18.6% a terminales y estaciones, entre otros.

En cuanto a las barreras comunicacionales, son pocas las instituciones públicas como privadas que posean personal capacitado para poder atender a personas con discapacidad visual o auditiva, así mismo, son

pocos los canales de televisión y páginas web de diferentes instituciones que resulten accesibles para que las personas con discapacidad puedan acceder a información en igualdad de condiciones. Por lo que cada institución pública como empresa privada debe tener personal capacitado y herramientas para atender y comunicarse con personas con discapacidad ya sea auditiva como visual.

c. Salud

La salud constituye un derecho fundamental y como tal debe ser accesible a la población en general ya que el Estado está obligado a garantizarlo. En el caso de personas con discapacidad es necesario tener en cuenta las necesidades específicas de atención en salud, es decir que el servicio de rehabilitación entre otros servicios estén a disposición de las personas con discapacidad; asimismo, que la información de los servicios que brinda un establecimiento de salud se encuentre accesible en los diferentes medios de comunicación tal como el formato braille, entre otros. Así como, un staff de profesionales capacitados para atender a personas con discapacidad y atenderlos de acuerdo a sus necesidades.

La amplitud que representa el desafío de lograr una verdadera inclusión de las personas con discapacidad es tarea de los diversos sectores, que implica el compromiso de brindar todos los servicios, es decir, salud, educación, servicios sociales, capacitación y empleo, vivienda, transporte, entre otros.

La inclusión es, en gran medida, un tema de política cultural, por lo que los distintos sectores al momento de prestar los diferentes servicios a favor de la sociedad deben pensar en también en las personas con discapacidad que forman parte de esa sociedad; para lograr la plena inclusión de ese sector poblacional se debe procurar identificar y reducir las barreras que ponen obstáculos a la participación de las personas con discapacidad. Se requiere un cambio de concepción el cual debe partir de una mayor participación de las personas con discapacidad, de acercarse a ese grupo poblacional y conocer sus preocupaciones y limitaciones que poseen respecto del entorno que los

rodea y la forma de solucionarlo. En este sentido, si hablamos de reducir las barreras, la cuota de empleo es un mecanismo que podría ser más efectivo sin las eximentes de sanción, que en vez de ellos se regulen mecanismos complementarios del cumplimiento de la cuota de empleo dado que con dichos mecanismos contribuiría a la real inclusión de las personas con discapacidad dado las barreras a las cuales se enfrentan, y además de esa forma seguir la lógica del modelo social.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. La concepción de persona con discapacidad ha evolucionado a lo largo de la historia y se ha manifestado en distintas formas de entender la discapacidad y su relación con el entorno que los rodea. Actualmente se reconoce que la exclusión a la cual se enfrentan las personas con discapacidad no deviene de la discapacidad individual sino de una serie de barreras sociales que limita su ejercicio y acceso a sus derechos como cualquier ciudadano.
2. Las personas con discapacidad comprenden un grupo complejo que posee mayores dificultades para ejercer sus derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo (en su dimensión de acceso al trabajo), ya que a decir de la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad en el año 2012, de cada 100 personas de 14 años y más de edad con alguna discapacidad, 22 se encuentran trabajando o buscando trabajo, es decir, pertenecen a la Población Económicamente Activa. En tanto, que el 76,8% corresponde a la Población Económicamente Inactiva y el 1,5% no especificó su condición de ocupación.

En este sentido, negar el acceso al empleo a las personas con discapacidad constituye a la vez una de las causas principales de la pobreza y exclusión.

3. Existen diferentes medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro de las cuales el Estado Peruano ha optado por el

Sistema de Cuota, el cual se encuentra regulado en el artículo 49 de la Ley General de la Persona con Discapacidad; el mismo que no fue bien recibido por el sector empresarial pues consideraron que se estaría afectando el derecho de la libre contratación.

4. La finalidad de la cuota de empleo regulada por el Estado Peruano a decir de la exposición de motivos de la actual Ley General de la Persona con Discapacidad consiste en la inclusión al empleo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad.
5. La cuota de empleo responde a la realidad que un gran número de personas con discapacidad se encuentran desempleadas y es por ello que regula cierto porcentaje de contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado, acercándose con ello al modelo social; sin embargo, con el Reglamento se crea un brecha respecto del modelo social pues se debieron analizar las causas de dicha situación y en base a ello proponer soluciones, pues la actual regulación del Reglamento no se encuentra acorde con el modelo social.
6. Las eximentes se encuentran reguladas en el numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, que si bien es cierto que si bien es cierto que el Reglamento no establece textualmente “eximentes de sanción” a los descargos que deben realizar las empresas que incumplieron con la cuota de empleo; en la práctica (de las entrevistas y artículos periodísticos recogidos) dichos descargos son entendidos como vías para evitar el cumplimiento de la cuota de empleo y por ende la sanción.
7. Con la regulación de las eximentes, el Estado en lugar de señalar la vía para el cumplimiento de la cuota de empleo señala la vía para evitar la sanción, en vez de incentivar o regular mecanismos por los cuales se logre el cumplimiento de dicha obligación.
8. El modelo social debe ser aplicado a las personas con discapacidad quienes día a día se enfrentan a diferentes barreras y buscan que se les otorgue oportunidades de empleo y ser aceptados.
9. Según el Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los años 2012 al 2015 la demanda de personas con discapacidad se ha ido incrementando progresivamente, sin embargo

el número de personas con discapacidad que accedieron a un puesto de trabajo aun no es proporcional con la cantidad de personas con discapacidad que aún buscan empleo; sumado a ello las eximentes, no contribuye con la finalidad de la cuota de empleo.

10. Existen aún puntos por afianzar, tales como que las capacitaciones que brindan los Programas Jóvenes Productivos e Impulsa Perú beneficien a todas las personas con discapacidad pues actualmente resulta ser muy limitada; se requiere mayor difusión de los servicios que presta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, entre otros, pero la regulación de las “eximentes” constituye un retroceso al progreso en el cual se viene trabajando.
11. Consideramos como una medida coherente con el modelo social que en vez de la regulación de eximentes se regulen mecanismo complementarios del cumplimiento de la cuota de empleo, los mismos que abordarían barreras que enfrentan las personas con discapacidad y que al mismo tiempo coadyuvan al cumplimiento de la cuota de empleo.
12. Las medidas complementarias serían básicamente dos, la capacitación laboral a cargo del empleador y la contratación con empresas promocionales de personas con discapacidad; a través de dichas medidas se contribuiría con enfrentar ciertas barreras como la educación y barreras actitudinales.
13. La población de personas con discapacidad constituyen muchas veces grupos discriminados y excluidos en el ejercicio de sus derechos fundamentales, es por ello que son necesarias políticas públicas efectivas destinadas a eliminar las barreras que limitan la inclusión y plena participación de las personas con discapacidad. Es decir que la inclusión plena de las personas con discapacidad requiere de un trabajo multisectorial.

RECOMENDACIONES

1. Se deben crear e impulsar políticas comunicacionales, a través de las cuales se dé a conocer a la sociedad que las personas con discapacidad más que protección requieren acceder a un empleo ya que a raíz de ello

les permitirá ser más independientes. Así como, campañas de concientización enfatizando en las habilidades blandas de las personas con discapacidad más que en la experiencia laboral que pudiesen tener.

2. Reforzar la estructura educativa, que resulte ser realmente inclusiva para que las personas con discapacidad puedan acceder a ella, ya que esta constituye la base de desarrollo de toda persona.
3. Difundir los ajustes razonables y dar opciones de cómo aplicarlos dependiendo del puesto de trabajo demandado; ya que muchas veces los empleadores no saben cómo aplicarlos y los beneficios tributarios que éste lleva consigo.
4. Impulsar el teletrabajo para personas con discapacidad, ya que a través de esta modalidad de trabajo se salvarían las dificultades de acceso al lugar de trabajo.

FUENTES DE INFORMACION

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Palacios, Agustina (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: CINCA.
- O'reilly, Arthur (2007). *El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Palacios, Agustina (2015). "Una introducción al modelo social de discapacidad y su reflejo en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". En: *Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Salas Díaz, Daniel (2015). "La discapacidad desde el análisis cultural". En: *Nueve conceptos claves para entender la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinosa Saldaña Barrera, Eloy (2010). "Derecho a la igualdad en el Perú: modelo para armar, avances y retos por enfrentar. Reflexiones a la luz de la jurisprudencia de nuestro Tribunal

- Constitucional sobre el particular”. En: *Los derechos fundamentales, estudios de los derechos constitucionales desde las diversas especialidades del Derecho*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gutiérrez Camacho, Walter y Sosa Sacio, Juan Manuel (2015). “Igualdad ante la ley”. En: *La Constitución Comentada*. Lima: Gaceta Jurídica.
 - Soto Ruíz, Javier (2014). “Discapacidad y Derechos Fundamentales”. En: *Estudios sobre derecho y discapacidad in memoriam José Soto García-Camacho Año II*. España: Aranzadi
 - Hughes, Bill y Paterson Kevin (2008). “El modelo social de discapacidad y la desaparición del cuerpo”. En: *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata.
 - De Asís, Rafael (2013). *Sobre discapacidad y derechos*. Madrid: Dykinson.
 - Neves Mujica, Javier (2012). *Introducción al derecho del trabajo* (2da ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
 - Rubio Correa, Marcial (2008). *Para conocer la Constitución de 1993* (2da ed.). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
 - Mujica Petit, Javier (2006). *Los derechos de las personas con discapacidad en la legislación comparada*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
 - Jacay Munguía, Sheilah Verena (2004). *Los derechos de las personas con discapacidad. Un balance de su protección en los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Humanos y en los países de la Región Andina*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
 - Peredo Cavassa, Carmen Victoria (2005). *Integración de las personas con discapacidad en la educación superior en el Perú*. Lima: Asamblea Nacional de Rectores.
 - Andrade, Xavier (2011). *Discapacidades en Ecuador: perspectivas críticas, miradas etnográficas*. Quito: FLACSO.
 - Acuña Pereda, Erick Antonio (2010). *Repensando los estándares de la Convención Americana sobre Derechos Humanos frente a*

los desafíos actuales de la institucionalización de las personas con diversidad funcional mental. (Tesis de pregrado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Garavito Escobar, Diana María (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta.* (Tesis de maestría). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Constantino Caycho, Renato Antonio (2015). *Un salto por dar: el derecho a la educación inclusiva de los niños con discapacidad en los colegios privados.* (Tesis de pregrado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

FUENTES HEMEROGRAFICAS

- Valderrama Valderrama, Luis (2016). “Contratación laboral de personas con discapacidad: principales aspectos normativos”. En *Soluciones laborales*. Año 9, N° 98, pp. 13-20.
- Bolaños Salazar, Elard Ricardo (2016). “Las acciones afirmativas como expresiones de la igualdad material: propuesta de una teoría general”. En *Pensamiento Jurídico*. N° 44, pp. 313-342.
- Revista jurídica del Perú (2013). “Implicancias de la Ley general de discapacidad”. En *Revista jurídica del Perú*. N°. 143, pp. 13-40.
- Maldonado Zambrano, Stanislao (2010). “Discriminación y discapacidad en el mercado laboral: evidencia de descomposiciones econométricas”. En *Economía y sociedad*, N°. 75, pp. 20-30.
- Crow Liz (1996). *Including all for our lives: renewing the social model of disability*. En The Disability Press, pp. 55 – 72.
- Maldonado Victoria, Jorge (2013). “Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos”. En *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Vol. XLVI, N°. 138, septiembre-diciembre, 2013, pp. 1093-1109.

- Quiñones, Sergio y Rodríguez, Carolina (2015). “*La inclusión laboral de las personas con discapacidad*”. En: *Foro Jurídico*, N° 14, pp. 32 – 41.
- Campos, Héctor (2013). “Discapacidad no es incapacidad”. En: *Revista Jurídica* Vol. 440 pp. 6 – 7.
- Ospina Ramírez, Mario Andrés (2010). “Discapacidad y sociedad democrática”. En *Revista del Estado*. N° 24 pp. 144 – 163.
- Vidal García, Josela (2015). “Derechos humanos de las personas con diversidad funcional”. En *TRIM*, N° 8 pp. 27-46.
- Cuenca Gómez, Patricia (2012). “Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos”. En *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*. Núm. 158, Madrid, octubre-diciembre pp. 103-137.
- Bulit Goñi, Luis (2010). “Los derechos de las personas con discapacidad Necesidad de una nueva mirada jurídico-política al Derecho argentino”. En *Revista Síndrome de Down*, Volumen 27, pp. 105-111.
- Chamorro, María Felicia y Silvero Arévalos, José Manuel (2014). “Enfoque de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: las Tecnologías de la Información y Comunicación como elemento de inclusión social”. En *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* Vol. 10 N° 2, pp. 239-262.
- De Lorenzo, Rafael. (2004). “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 50, pp. 73-90
- Vega Fuente, Amando, López Torrijo, Manuel, Garín Casares, Segundo (2013). “La educación inclusiva: entre la crisis y la indignación”. En *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, Vol. 7 pp. 315-333.
- Bolaños Salazar, Elard Ricardo (2016). *El derecho laboral de las personas con discapacidad en el Perú a partir de la nueva Ley*

- General de la Persona con Discapacidad*. En *Gaceta Constitucional*. Tomo 97, pp. 242-255.
- Castillo Freyre, Mario y Chipana Catalán, Jhoel (2015). “La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Código Civil Peruano”. En *Gaceta Civil & Procesal Civil*. Tomo 28, pp. 21-39.
 - Gonzáles Hunt, César (2015). “Cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”. En *Actualidad Jurídica*. Tomo 259, pp. 207-209.
 - Carrasco Mendoza, Hugo (2015). “El principio de igualdad ante la ley y las medidas afirmativas”. En *Diálogo con la Jurisprudencia*. N° 197, pp. 43-50.
 - Onofre Enero, Katherine (2014). “La obligación de establecer medidas que fomenten el desarrollo autónomo de las personas con discapacidad”. En *Diálogo con la Jurisprudencia*. N° 189, pp. 77-78.
 - Bolaños Salazar, Elard Ricardo (2015). “El derecho laboral y las personas con discapacidades en el Perú: estándares internacionales y análisis de las implicancias de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su reglamento”. (*Artículo preliminar*). Lima: USMP, Facultad de Derecho, Instituto de Investigación Jurídica.
 - Galicia, Saulo (2014). “Comentarios al Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad en materia laboral”. En *Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.
 - Velarde Lizama, Valentina (2012). “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”. En *Revista Empresa y Humanismo*. Volumen XV. N° 1. Pp. 115-136.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Martínez-Pujalte. A.L (2014). Discapacidad y Derechos Fundamentales. Ciudadanía y Valores Fundación. http://www.funciva.org/uploads/ficheros_documentos/1392985246_170114_texto_ponencia_oficial.pdf
- Carrasco Mendoza, Hugo Walter (2014). La Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad. Lima, Perú: Boletín N° 42 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_42/doc_boletin_42_1.pdf
- Uipc-IMSERSO (sf). Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la discapacidad. <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad2.pdf>
- Murillo Martínez, Pastor Elías (2010). Las medidas de acción afirmativa o medidas especiales: para reparar las injusticias históricas y la discriminación. <http://ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr041/od41-medidas.pdf>.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general N° 5. Las personas con discapacidad. https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CESCR/0_1_obs_grales_Cte%20Dchos%20Ec%20Soc%20Cult.html
- Organización Internacional del Trabajo (2007). Lograr la Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación. Directrices.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_091140.pdf

- Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo (2016). Lima: OIT; Oficina de la OIT para los Países Andinos.

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490818.pdf>

FUENTES LEGALES

- Constitución Política del Perú.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de la Persona con Discapacidad – Ley 29973.
- Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad – Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista realizada al abogado Rubén Velazco Bonzano, asesor de la Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo

- 1. ¿Cuál es la propuesta de modificación que la Dirección General a la que usted representa, ha presentado y en qué estado actual se encuentra?**

La Dirección General de Políticas de Inspección del Trabajo, es el Órgano de línea responsable, entre otras funciones, de proponer políticas públicas en materia de inspección del trabajo; por lo cual fue la encargada de elaborar el proyecto de modificación de Decreto Supremo dentro del cual se propone, entre otros, que se incorpore el numeral 25.21 al artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Dicha propuesta de modificación vendría a ser la siguiente:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.21. El incumplimiento injustificado de la cuota laboral a favor de las personas con discapacidad, según la legislación sobre la materia”.

Dicho proyecto de Decreto Supremo fue remitido mediante Oficio N° 941-2015-MTPE/4 a la Presidencia de la República, donde actualmente se encuentra a la espera de ser debatido. Así también, dada la necesidad de fiscalizar el cumplimiento de la cuota de personas con discapacidad (que es uno de los componentes del proyecto en referencia) se ha enviado una versión más reducida que se encuentra en el Despacho del Viceministro de Trabajo. En vista que aún no se aprueba la modificación del Decreto Supremo, la SUNAFIL efectuaría la sanción por incumplimiento de la cuota de empleo en base al numeral 25.17 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Anexo 2

Entrevista realizada al doctor Luis Vásquez Sánchez, asesor de la Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

1. ¿A decir de usted cual es el objetivo de la cuota de empleo?

El objetivo de la cuota de empleo es la inclusión laboral en el trabajo en condiciones de igualdad; es decir que las empresas contraten personas con discapacidad por considerarlas productivas y aptas para un puesto de trabajo. La cuota de empleo ha generado un avance en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad pues antes de su regulación les era más complicado que sean considerados para un puesto de trabajo.

2. ¿Cuál es el objetivo de las “eximentes de sanción”?

La regulación de la cuota de empleo para personas con discapacidad generó malestar en el sector empresarial al considerar que les sería complicado cumplir con la cuota de empleo debido a la rama de actividad de ciertas empresas como es el caso del sector minero, pesquero, construcción; es por ello que en el reglamento se regularon los descargos para que puedan justificar su incumplimiento y no ser sancionados por la autoridad inspectiva. Ello como una medida que busca no sancionar a las empresas que intentaron pero no lograron contratar a personas con discapacidad.

Asimismo, se regularon las eximentes con el propósito que las empresas no contraten por contratar personas con discapacidad o que exista un fraude en el sentido de que la persona con discapacidad se encuentre en planilla pero que sin embargo no realice ningún trabajo productivo o que en el peor de los casos se encuentre en su casa percibiendo un sueldo tan solo por estar en planilla para que así la empresa evite ser sancionada”.

Anexo 3

Entrevista realizada a la señorita Lady Saavedra, Consultora de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

1. ¿Qué labor desempeña el Centro de Empleo?

La labor que realizan en el Centro de Empleo consiste en ser los intermediarios entre las empresas privadas y las personas con discapacidad, para que estas puedan acceder a un puesto de trabajo. Dicha labor inicia con la verificación que las fichas de requerimiento de trabajadores estén correctamente llenadas, de no ser así los consultores realizan indicaciones para su correcto llenado. Después de ello se realiza la publicación de las ofertas laborales en la página del Ministerio

de Trabajo y Promoción del Empleo, específicamente en la sección Bolsa de Trabajo - Empleos Perú, por un plazo de cinco días; dentro de esos días a las personas que se presentan se las registra, pasan por una serie de evaluación de habilidades y luego se realiza un cruce de información a fin de observar cuantas personas cumplen con el perfil requerido por la empresa. Una vez seleccionados los curriculums vitae, se les envía a las empresas, previa comunicación con ellas; la atención que en éste caso se brinda es más personalizada.

Pero una de las actitudes maliciosas es que muchos empleadores publican deliberadamente ofertas de empleo con la finalidad que ser eximidos de sanción, ya que al publicar de esa forma las demandas de empleo de personas con discapacidad se inflan respecto de la oferta.

2. ¿De qué manera la regulación de la cuota de empleo en el sector privado ha impactado en la labor que viene desempeñando?

Asimismo, refirió que las contrataciones de personas con discapacidad en el periodo comprendido del año 2014 al 2015, era baja; pero que actualmente la demanda de requerimiento de personas con discapacidad ha aumentado considerablemente debido a la cuota de empleo, específicamente la demanda de personas con discapacidad auditiva.

Uno de los puntos claves es lograr sensibilizar a los empleadores, en el sentido que los requerimientos de trabajadores sean más acordes como para que la persona con discapacidad pueda postular, como es el caso de sus habilidades.

3. ¿Qué dificultades encuentra para aplicar la Resolución Ministerial Nº 105-2015-TR (Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad)?

En cuanto a las dificultades que encuentran respecto de la aplicación de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, es que muchas empresas aún se rehúsan al cumplimiento de la cuota de empleo, es por ello que rechazan los Talleres de Sensibilización. Otro de los inconvenientes es que muchas empresas tercerizan el análisis del puesto de trabajo a través de sus propios consultores, de ésta forma es más tedioso realizar la inserción laboral.

Pese a las dificultades se tratan de realizar talleres de sensibilización a empresas que envían varios requerimientos de trabajadores, pero que muchas veces no se realizan respecto de personas con discapacidad, es ahí donde entran a tallar las charlas de sensibilización, por ejemplo una de las charlas de sensibilización que se realizó recientemente fue a los jefes de áreas y recursos humanos de la empresa Backus, en el cual se logró insertar a cuatro personas con discapacidad.

Otro de los limitantes es el reducido número de consultores que posee el Centro de Empleo, para las labores de intermediación y sensibilización.

Anexo 4

Entrevista realizada a la señora Regina Vidal, Jefa del área de Personas con Discapacidad del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”

- 1. ¿Cómo funciona el servicio de capacitación de personas con discapacidad que ofrece el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”?**

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos” focaliza su intervención en las áreas urbanas y rurales del País. En el ámbito urbano interviene con la formación e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de negocios, facilitando incluso capital inicial de trabajo. Por otro lado, en el ámbito rural interviene con capacitación técnico productiva, orientando su acción al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollo de emprendimientos productivos.

En dicho programa pueden participar jóvenes de quince a veintinueve años y seis meses, jóvenes que se encuentran desempleados y en situación de pobreza y pobreza extrema.

Los pasos que dicho programa sigue para lograr la inserción laboral de los jóvenes participantes, es el siguiente:

En primer lugar se firma un convenio con las universidades, instituciones públicas y privadas interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad, a quienes se les recomienda realizar ciertos ajustes razonables dependiendo de la labor que dicha persona vaya a desempeñar, así como adecuar que el entorno en general sea accesible, como es el caso de poner la señalización para personas con baja visión, rampas para las personas con alguna discapacidad física, etc.

Teniendo en cuenta la “Ficha de Demanda Empresarial” se inicia la capacitación de los postulantes dependiendo del tipo de discapacidad que posean y la labor que desempeñarán. Dicha capacitación consta de dos meses en los cuales se les apoya a los jóvenes no solo en cuanto al aprendizaje sino que se les ayuda con los pasajes e indumentaria física.

Asimismo, acotó que poseer alguna discapacidad no es sinónimo de ser incapaz y que ciertamente a veces resulta complicado la inclusión laboral de personas con discapacidad ya que deben superar barreras como la educación para la inclusión en ciertas labores como por ejemplo teleoperador en el cual se requiere que la persona con discapacidad

tenga un trato cordial al dirigirse hacia la persona a la cual presta el servicio; situación que muchas veces no resulta sencillo pues en dos meses no se les puede enseñar aptitudes que debieron aprender durante la educación escolar. Otra de las barreras que enfrentan es la sobreprotección por parte de los familiares que consideran que la persona con discapacidad no puede trabajar, que por el contrario debe quedarse en casa haciendo labores domésticas. Así también, otra de las dificultades que encuentran es que muchas de las personas que se acercan a dicho programa no cuentan con el Certificado de Discapacidad (requisito básico para formar parte de este programa), en mucho de los casos porque les resulta difícil ir a pasar todos los exámenes necesarios y las citas que se les otorgan tales como en primer lugar abrir el historial clínico, solicitar evaluación en la especialidad vinculada a la discapacidad, acudir por segunda vez para realizarse los estudios y pruebas auxiliares solicitados para constatar la discapacidad, acudir por tercera vez a un centro hospitalario autorizado para solicitar una segunda consulta para que el especialista, en base a los estudios realizados, expida el diagnóstico clínico y por último solicitar la expedición del documento físico donde conste la discapacidad certificada; y para que se le expida dicho certificado deben esperar entre cuatro o cinco meses según lo que diga la junta médica. Como puede apreciarse el trámite para obtener dicho certificado resulta engorroso y perjudicial al menos para personas con discapacidad física que poseen dificultad para despasarse así como personas en situación de pobreza que se les hace complicado afrontar los costos de movilidad para realizar todos esos trámites.

Por otro lado, a pesar de las dificultades antes señaladas, sostuvo que la cuota de empleo ha contribuido considerablemente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad ya que son varias las empresas que requieren los servicios del programa; y de ésta forma avanzar en cuanto a la sensibilización y empleabilidad de las personas con discapacidad que muchas veces buscan pero no encuentran trabajo.

2. ¿A qué personas con discapacidad se capacita frecuentemente?

En lo que va del año 2016, el programa Jóvenes Productivos se encuentra capacitando a personas con discapacidad auditiva y física; y de estos dos existe una mayor demanda de personas con discapacidad auditiva para labores de almacenaje, logística, operario de producción textil, debido a que las personas con discapacidad auditiva logran concentrarse mejor y los ajustes razonables que se deben de hacer son mínimos.

Por otro lado, la demanda de personas con discapacidad física es reducida debido a que muchas empresas no poseen rampas ni espacio suficiente para circular con la silla de ruedas por ejemplo.

Así como este programa capacita a jóvenes con discapacidad, también realiza talleres de sensibilización en los cuales exponen los beneficios de contratar a personas con discapacidad tales como la productividad, mejora en cuanto al trabajo en equipo, así como los beneficios tributarios y evitar la sanción por incumplimiento de la cuota de empleo.

Uno de los retos que poseen para el año 2017 es capacitar a personas con discapacidad visual e intelectual, en éste último referido a personas con autismo, síndrome de down, síndrome de asperger, se está proponiendo en que una vez concluida la capacitación por dos meses, un preparador acompañe a la persona con discapacidad por un mes para observar su desenvolvimiento. En cuanto a las personas con discapacidad visual su inserción laboral se ve limitada porque las empresas no cuentan con el sistema braille cuya justificación es que dicho ajuste razonable les resulta muy costoso.

3. ¿De qué manera la regulación de la cuota de empleo en el sector privado ha impactado en la labor que el Programa viene realizando?

La cuota de empleo ha sido de gran ayuda para lograr que las personas con discapacidad consigan un puesto de trabajo en el cual desarrollarse, así también, las empresas logran disipar los prejuicios que tienen respecto de ese grupo poblacional. Ejemplo de ello son los testimonios de las empresas Tiendas por Departamento RIPLEY S.A, y PRO Outsourcing S.A.C., quienes señalaron encontrarse sorprendidos por el buen desenvolvimiento laboral, compromiso y disposición por el trabajo asignado, así como la interacción y satisfacción de los clientes, compañeros de trabajo y jefes, es más uno de ellos fue condecorado como el “Colaborador del mes”⁵.

Anexo 5

Entrevista realizada a la señora Elia Caballero García, Especialista de la Unidad Gerencial de Capacitación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales – Impulsa Perú

1. ¿Cómo funciona el servicio de capacitación de personas con discapacidad que ofrece el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales – Impulsa Perú?

La especialista en mención nos explicó que el programa Impulsa Perú ofrece tres servicios:

- Capacitación Laboral: dirigido a personas mayores de edad, desempleados y subempleados que hayan disminuido sus ingresos, a quienes se les orienta para desarrollar y fortalecer sus competencias laborales a fin de mejorar su acceso al trabajo.
- Certificación de Competencias Laborales: dirigido a mayores de edad, mínimo de dos años de experiencia general, un año en el

⁵ Véase Anexos 6, 7 y 8.

perfil ocupacional a evaluar; a fin que se les otorgue un certificado de competencia a los participantes que demuestren su destreza en determinadas competencias laborales. Para obtener dicha certificación el participante debe pasar entre cuatro a cinco unidades modulares, y por cada unidad modular que pase se le otorga su respectivo certificado.

- Orientación, capacitación y asistencia técnica para emprendedores o también llamado capacitación para el autoempleo: dirigido a personas mayores de treinta años cuyos ingresos sean menores o mayores a dos mil soles (S/. 2000) a fin de generar o mejorar el autoempleo.

Para dar inicio a los cursos de capacitación primero se realiza el proceso de identificación de la demanda laboral por medio del levantamiento de la información del acercamiento empresarial para así saber con certeza que vacantes existen y cuál es el perfil; todo ese proceso está a cargo del equipo de Intermediación Laboral, y es que dependiendo de las áreas de capacitación es que se realiza la convocatoria de propuesta de capacitación, dicha convocatoria se realiza con veinte o veinticinco personas a capacitar. Posterior a ello se realizan las propuestas del curso de capacitación para que el área de capacitación realice la propuesta técnica, la cual consiste en ubicar a las entidades capacitantes para el servicio. Después de evaluar el silabus, en el cual se especifiquen que conocimientos se van a repotenciar, se analiza la propuesta económica por cada beneficiario.

Cumplidos todos los pasos antes señalados, se firma un convenio con la entidad capacitante; la capacitación dura un promedio de dos meses (140 o 180 horas lectivas) con clases diarias o intermedias de cuatro o cinco horas dependiendo del tiempo de ejecución del convenio.

En cuanto a la capacitación de personas con discapacidad de acuerdo al Plan Sectorial del MTPE - Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018; el Programa Impulsa Perú coordina capacitaciones y realiza esfuerzos para incluir laboralmente a personas con discapacidad de 30 años en adelante.

2. ¿Qué dificultades encuentra para capacitar a las personas con discapacidad y posterior inserción laboral?

Una de las grandes limitaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad es que muchas de las empresas no se encuentran preparadas para la contratación de ese grupo poblacional, así como otras se rehúsan a hacerlo. Durante el periodo comprendido entre los años 2011 al 2015 se capacitaron a cuatrocientos once (411) personas con discapacidad, pero sin hacer una evaluación específica por cada tipo de discapacidad. A decir de la especialista entrevistada, los empleadores recién están en proceso de asimilación y aceptación de la obligación de contratar a personas con discapacidad ya que los puestos que ellos disponen no se encuentran acondicionados o no se adecúan a las personas con discapacidad; además que muchos de los perfiles que solicitan los empleadores es que los postulantes posean como mínimo 5to de secundaria completo.

Capacitar a personas con discapacidad resulta una tarea bastante compleja porque como se señaló, el programa Impulsa Perú capacita a personas de 30 años en adelante, respecto de los cuales muchos de ellos no posee educación básica ya sea por aspectos culturales o económicos, situación que dificulta su capacitación y posterior inclusión laboral; además que no existen entidades que ayuden en el proceso de aprendizaje a este grupo poblacional más aún si superan los 30 años de edad. Es por ello que el mecanismo de capacitación que venían realizando ha sufrido algunos cambios por la particularidad del presente caso.

Actualmente posee un Convenio Específico de Cooperación N° 03-2015-TR con la Facultad de Ciencias Contables de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para capacitar a personas con discapacidad; el inconveniente que tuvieron fue que el tiempo de focalización se tuvo que ampliar ya que la población de personas con discapacidad se encuentra dispersa y las organizaciones que las agrupa no tienen una base de datos actualizada, es por ello que se tuvieron que hacer visitas a domicilio. Otro de los inconvenientes es que las instituciones como OMAPED y CONADIS no transmiten el mensaje adecuado respecto de la capacitación que se realizara, pues muchas veces al difundirse las convocatorias de capacitación en base a cierto tipo de discapacidad se presentan de cuarenta o cincuenta personas con diferentes tipos de discapacidad, de las cuales solo dos o tres podrían participar de la capacitación. Por las razones antes señaladas es que a través de una Adenda, se extendió la vigencia del Convenio hasta el 30 de setiembre de 2016.

3. ¿A qué personas con discapacidad se capacita frecuentemente?

En el año 2015 y en lo que va del 2016 se ha logrado insertar a mil cien (1100) personas con discapacidad distribuidos en las regiones de Lima, Ica, Arequipa, Cusco, Lambayeque, La Libertad, Piura y Junín, en las cuales se realizan cursos de capacitación. En lo que respecta a Lima el cumplimiento de la meta está en un setenta por ciento (70%), en las demás regiones aún están en curso.

Las personas con discapacidad auditiva son a las que más se han podido incluir en el mercado laboral, en cuanto a las personas con discapacidad física no hay mucha demanda por los ajustes que las empresas deben hacer; en vista de ello es que se viene trabajado en que las empresas al demandar puestos de trabajo se centren en el perfil de habilidades y no del puesto de trabajo, es decir que la inclusión

laboral influye mucho en las adecuaciones del perfil y de entorno que realicen las empresas.

4. ¿Qué dificultades encuentra para aplicar la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR (Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad)?

En cuanto a la aplicación de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, la dificultad que posee el programa es en cuanto al llenado de las “fichas de postulante”, ya que muchas veces los empleadores no lo realizan como debe ser y que cuando se les solicita una cita para explicarles el correcto llenado de las fichas responden que no disponen de tiempo; situación que dilata el tiempo de entrega de las fichas y por consiguiente poder focalizar el perfil requerido para la contratación de las personas con discapacidad.

Otro punto importante es a nivel presupuestal, ya que el presupuesto destinado para la capacitación de personas con discapacidad ha sido de un diez por ciento (10%), lo cual resulta insuficiente para las capacitaciones que se realizan dependiendo del tipo de discapacidad de cada persona.

Anexo 6

San Isidro, 15 de Marzo del 2016

Señores
Programa Jóvenes Productivos - Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
Presente.-

Att. Sr. Ronald Hugo Peña
Vinculador Empresarial para Personas con Discapacidad

Estimados Señores,

Por la presente nos es grato saludarlos y a la vez queremos expresarle nuestro agradecimiento por el apoyo y orientación al Grupo Ripley, a través del Programa Jóvenes Productivos, el cual ha permitido insertar a personas con discapacidad al sector laboral.

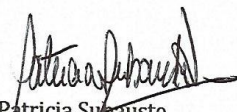
Nuestra organización apuesta por la igualdad de oportunidades y como tal, está comprometida con la sociedad apoyando su desarrollo y otorgando alternativas de empleo justas, en las que pueda reconocerse sus derechos laborales.

Es por ello, que a través de nuestro Programa Ripley Premium fomentamos que los colaboradores que han sido incorporados puedan gozar de sus beneficios y derechos que dispone la legislación laboral más allá de su propia condición de discapacidad.

Este grupo de jóvenes que forma parte de la Familia Ripley viene demostrando mucho compromiso y disposición por el trabajo asignado, viéndose reflejado en la interacción y satisfacción de los clientes, compañeros de trabajo y Jefes.

Es nuestro objetivo seguir incorporando personas con habilidades diferentes y por ello, reconocemos la labor que vienen desempeñando, por lo que felicitamos su gestión e instamos a que sigan brindando este importante aporte a Instituciones Públicas y Privadas en beneficio de aquellas personas que merecen tener una oportunidad laboral en nuestra sociedad.

Sin otro particular quedamos,


Patricia Subauste
Gerente Corporativo de
Gestión de Personas

R I P L E Y

Anexo 7

Estimadas:

Agradecerle todo el apoyo que vienen brindando a nuestro programa "Jóvenes Productivos" del Ministerio de Trabajo, y a la vez queremos solicitarte que nos brinde su opinión de cómo viene desempeñándose nuestro beneficiario Daniel Serna Chinguel en sus instalaciones, como es su adaptación desenvolvimiento en sus respectivas labores encomendadas.

Espero su pronta respuesta

Gloria Huapaya Quispe

Vinculadora Laboral del Programa Jóvenes Productivos

Hola Gloria:

Agradecerte a ti por habernos presentado a Daniel, estamos muy contentas por su desenvolvimiento, es muy amable, trabajador y se ha puesto la camiseta de la empresa.

Espero que sea de ayuda.

Saludos

Roxana Sanchez

Human Resources Director Partner

E-mail: rsanchez@pro.com.pe

web: www.pro.com.pe

Pro Outsourcing SAC

Cel. 981527033



Anexo 8

COLABORADOR DEL MES DE FEBRERO DEL 2016
LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO

SECCION DE ADMINISTRACION		SECCION DE ATENCION AL CLIENTE	
Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO	Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO
Apellido	LOYOLA VALDERRAMA	Apellido	LOYOLA VALDERRAMA
Identificación	10000000000000000000	Identificación	10000000000000000000
SECCION DE VENTAS		SECCION DE ATENCION AL CLIENTE	
Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO	Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO
Apellido	LOYOLA VALDERRAMA	Apellido	LOYOLA VALDERRAMA
Identificación	10000000000000000000	Identificación	10000000000000000000
SECCION DE VENTAS		SECCION DE ATENCION AL CLIENTE	
Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO	Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO
Apellido	LOYOLA VALDERRAMA	Apellido	LOYOLA VALDERRAMA
Identificación	10000000000000000000	Identificación	10000000000000000000
SECCION DE VENTAS		SECCION DE ATENCION AL CLIENTE	
Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO	Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO
Apellido	LOYOLA VALDERRAMA	Apellido	LOYOLA VALDERRAMA
Identificación	10000000000000000000	Identificación	10000000000000000000
SECCION DE VENTAS		SECCION DE ATENCION AL CLIENTE	
Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO	Nombre	LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO
Apellido	LOYOLA VALDERRAMA	Apellido	LOYOLA VALDERRAMA
Identificación	10000000000000000000	Identificación	10000000000000000000



LOYOLA VALDERRAMA CARLOS IVO