



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**La cuota de empleo a personas discapacitadas en el  
Perú**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN  
DERECHO**

**Autora**

Santamaria Flores Arleth Nicoll

<https://orcid.org/0000-0002-2626-8406>

**Línea de Investigación**

Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas Para  
Enfrentar Los Desafíos Globales

**Sublínea de Investigación**

Derecho Público Y Derecho Privado

**Pimentel – Perú**

**2024**

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Quien suscribe la DECLARACION JURADA, soy Santamaria Flores Arleth Nicoll, egresada del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que somos autores del trabajo titulado.

**La cuota de empleo a personas discapacitadas en el Perú**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS), conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho a la propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Santamaria Flores Arleth Nicoll	DNI: 76135809	
---------------------------------	---------------	---

Pimentel, 22 de julio de 2024.

### **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación va dedicado a mis padres por darme la vida y la fuerza para sacar adelante todos mis proyectos, a Dios por guiarme y brindarme sabiduría en esta etapa universitaria. A mis hermanos por su apoyo incondicional, que día a día me inspiran a luchar por mis sueños; este logro profesional va dirigido a mi hermosa familia que es lo más preciado que la vida me dio.

### **Agradecimiento**

A mi familia por su incondicional apoyo, confianza y amor que me brindan. A mis profesores, que gracias a sus didácticas clases teóricas contribuyeron en esta línea de investigación. A mi pareja por haber sido mi fuerza, alegría y apoyo en esta etapa universitaria.

## Índice

Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice de Figuras.....	6
Resumen.....	7
Abstract:.....	8
I. INTRODUCCIÓN .....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Hipótesis .....	13
1.4. Objetivos.....	13
1.5. Teorías relacionadas al tema: .....	14
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	26
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	33
V. REFERENCIAS:.....	35

## Índice de Figuras

Figura 01: Resultado 01 – Objetivo general .....	28
Figura02: Resultado 02 – Objetivo Especifico 01.....	29
Figura 03: Resultado 03 – Objetivo Especifico 02.....	30
Figura 04: Resultado 04 – Objetivo Especifico 03.....	31

## **Resumen**

La presente investigación tiene como fin, abarcar y analizar el nivel de eficiencia del trabajo Sunafil como ente supervisor de las entidades públicas y privadas en cumplimiento de la cuota laboral a personas con discapacidad, como problema social afecta a un grupo determinado de seres humanos, la discapacidad y los estereotipos enquistados en todos los ámbitos de la sociedad, tal controversia mundial radica desde el solo desprecio por una persona que tiene límites físicas o mentales. En el ámbito, determinar el nivel de eficiencia que emplea Sunafil frente a las vicisitudes de la gente con discapacidad y su problema para introducirse en el mercado laboral, identificar causas e importancia de la inclusión laboral para este grupo social y con ello determinar las consecuencias de poner límites a estas personas, teniendo en consideración que es un problema mundial que afecta a muchos países, el tema de discapacidad y eficiencia laboral de las personas que puedan padecer cualquiera de este tipo siempre será un problema constante que busca atenuar; evaluaremos porcentajes y haremos la correcta diferenciación con la realidad problemática siendo así que se ha logrado determinar el nivel de eficiencia de Sunafil quien implementa métodos estrictamente monetarios para incentivar al cumplimiento de la cuota laboral solicitada por la “Ley General de la Persona con Discapacidad - 29973”, se ha visto avances que pueden ser mejores y que cada año se implementan programas de aprendizaje y comprensión para saber cómo englobar las necesidades de este tipo de personas frente al ámbito laboral.

**Palabras Claves:** Cuota, Discapacidad, Laboral, Inclusión, Problemática

**Abstract:**

The purpose of this research is to cover and analyze the level of efficiency of Sunafil work as a supervisory entity of public and private entities in compliance with the labor quota for people with disabilities, as a social problem that affects a specific group of human beings, the disability and entrenched stereotypes in all areas of society, such global controversy stems from the sole contempt for a person who has physical or mental limits. In the field, determine the level of efficiency that Sunafil uses in the face of the vicissitudes of people with disabilities and their problem in entering the labor market, identify causes and importance of labor inclusion for this social group and thereby determine the consequences of put limits on these people, taking into consideration that it is a global problem that affects many countries, the issue of disability and work efficiency of people who may suffer from any of this type will always be a constant problem that seeks to mitigate; We will evaluate percentages and make the correct differentiation with the problematic reality, thus determining the level of efficiency of Sunafil, which implements strictly monetary methods to encourage compliance with the labor quota requested by the "General Law of Persons with Disabilities - 29973 ", progress has been seen that could be better and that each year learning and understanding programs are implemented to know how to encompass the needs of this type of people in the workplace.

**Keywords:** Quota, Disability, Labor, Inclusion, Problematic

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El 10 diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas en París proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos como respuesta a las consecuencias que acarreó el conflicto a nivel mundial, conflicto conocido como la Segunda Guerra Mundial en donde tuvieron partícipes una gran cantidad de países del mundo como también de grandes potencias de aquel entonces. Redacción National Geographic (2022) nos instruye acerca de las consecuencias más notorias en torno a puntos importantes del mundo actual como lo son, a) consecuencias sociales, b) consecuencias políticas y c) consecuencias económicas, sin tener en consideración los millones de pérdidas humanas que se sufrió durante el transcurso de este acontecimiento pasando por hambre, despojo de bienes, abandono, orfandad y persecución.

Frente a la resultante de lo anteriormente mencionado, fue necesario realizar un análisis crítico, moral, ético y humanizado con el fin de comprender tanto el desenlace como los motivos que iniciaron dicho conflicto dando como respuesta la formación de un equipo instituido por Eleanor Roosevelt, Pen-Chun Chang y Charles Malik quienes comenzaron a redactar un documento que prometía ser una respuesta y a la vez una medida de protección para el ser humano la cual aseguraba por su contenido, no solamente el reconocimiento jurídico de los derechos de una persona por la condición de tal, sino también la garantía, protección y desarrollo correspondiente de las personas como seres independientes y libres frente a actos de abuso, discriminación, explotación o esclavitud en todos los niveles socioculturales.

La realidad del mundo de hoy, en pleno siglo XXI, la sociedad aparenta seguir los patrones de la legalidad y de reconocimiento de las diferentes normas nacionales e internacionales que protegen a toda persona tanto en sus derechos como en sus deberes, sin embargo, no se puede ocultar la verdad luego de 76 años del reconocimiento formal de los derechos humanos como también de la creación de muchas instituciones jurídicas internacionales que obedecen al lineamiento de la protección y garantía de los mismo expresándose en su contenido con la finalidad de una correcta aplicación atenuando todo acto que afecte la vida, la libertad y la dignidad del ser humano en cualquier de sus formas.

El Gobierno de México mediante la Presidencia de la República (2015) nos da a conocer que el 19 de octubre es el día contra la discriminación y al mismo tiempo se celebra el

término de la esclavitud del año 1810, con ello conceptualiza el mismo termino en dos palabras, es la exclusión y consecuentemente la obstaculización que se le hace a un ser humano por temas de raza, sexo, religión, condición física o psicológica, nivel económico, entre otros, prohibiendo de forma sistemática el goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades que esto ofrece.

Actualmente existen un total de 27 instrumentos o tratados internacionales que tienen como finalidad combatir y erradicar el racismo, la discriminación y toda forma de intolerancia, se conoce el sistema jurídico implica tanto normas como también impone penas para el incumplimiento de toda norma nacional o internacional que se incumpla, sin embargo, esto no parece ser un impediente para la creciente ola de discriminación en todos sus niveles. En su página oficial, la Legislatura de Córdoba (2021) nos da a conocer la importancia del trabajo en la vida del ser humano, siendo así que el trabajo es la actividad más antigua si no es la primera que el ser humano realizó para su subsistencia y desarrollo, definiéndose como la actividad que es realizada por toda persona para alcanzar objetivos, satisfacer necesidades y alcanzar desarrollo en todos los niveles, por ello, la importancia que este tiene es calificativo de libertad y dignidad.

Recordemos que la esclavitud fue, sin duda alguna, uno de los problemas sociales más grandes del mundo antigua y aún lo sigue siendo en la actualidad, sus características más importantes relucían en trabajo forzoso sin remuneración e inagotable, era la sumisión de una persona sobre otra que esencialmente se daba por condición socioeconómica y política popularizada en los gobiernos monarquistas como Egipto y China y legalizado para el uso de comercio de esclavos. La discriminación no es más que otra forma de posicionarse por encima de otra persona y esclavizarla, en primer lugar, a labores o trabajos no frutíferos o con baja remuneración, al abandono social, personal y laboral de las personas y en muchas ocasiones suele tener efectos negativos para la vida y la salud de quienes padecen de este problema social aún presente.

García (2019) nos informa acerca de la situación que se presenta en México en referencia a los niveles de discriminación laboral por discapacidad, según los índices existen aproximadamente 7.1 millones de personas que padecen alguna discapacidad en donde 25 de cada 100 personas fueron víctimas de discriminación por lo menos una vez por año, hablamos de personas mayores de 12 años, de cada 100 personas que padecen discapacidad únicamente más de 40 son las que logran adentrarse en la participación de actividades

económicas, en hombres es el 73.5% mientras que en mujeres la cifra llega a penas al 14.9% en acceso al trabajo, con ello también se da a conocer un nivel de discriminación interna en el tema principal en donde las mujeres son las más rechazadas por su condición de discapacidad y con ello la discapacidad visual presenta un índice más de rechazo de igual manera siendo el 39.9%.

Claramente encontramos una contradicción frente a lo que el gobierno pone en conocimiento para la población frente a la realidad del país, actualmente se encuentran en vigor herramientas internacionales puestas a disposición para la eliminación y lucha contra la discriminación en todas sus formas, Constitución Política de los Estados Mexicanos (1857) en su primer artículo párrafo 5to podemos encontrar la prohibición de toda forma de discriminación, ante ello podemos incluir igualmente todos los tratados internacionales que posee México para combatir todo tipo de discriminación, actualmente se cuenta con 6 tratados internacionales y 4 de ellos poseen explícitamente un contenido dirigido especialmente al trato directo de los derechos y libertades de las personas con discapacidad haciendo hincapié en el goce de todos los derechos que se encuentra en la DUDH en los sectores donde puede existir una mayor vulnerabilidad para ellos, con ello entiéndase, educación, salud y trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) nos indica la encuesta y con ello los índices de discriminación a nivel laboral de personas en México por su condición de discapacidad sea cual fuese la misma, generalmente el 49,5% de las personas con discapacidad sufrieron discriminación, entre ellas el 44,5% fueron mujeres, mientras que el 55,9% fueron varones, en otra visión se tiene la información acerca que el 44,9% fueron discriminadas al buscar empleo y dentro de ello el 23,3% sufrieron discriminación por su condición en oficinas y servicios por parte del estado mexicano.

El COPRED (2019) la entidad estatal que ayuda a implementar proyectos y posibles soluciones para atenuar el problema de la discriminación en México, con ayuda del propio gobierno del país han creado el PAPED un programa que tiene por finalidad luchar contra la discriminación en todos sus aspectos y de todas sus formas, conforma un staff de profesionales altamente calificados los cuales realizan investigación individuales y analizan cada opción posible para implementar políticas, normas o leyes las cuales sirvan como un apoyo no solo a las normas nacionales e internacionales, también brinda ayuda a las

personas que puedan presentar un caso de discriminación, en donde comúnmente, como grupo de intereses, encontramos a las personas discapacitadas y el derecho al trabajo.

Al verificar los índices podemos encontrar que a pesar que el estado trabaja con esfuerzos para eliminar la discriminación en todos sus niveles, internamente, especialmente en las empresas, dan un trato negativo hacia esta población vulnerable a discriminación laboral, el profesor Silva Méndez (2010) analizó las propuestas de reforma de la ley de trabajo en México con el fin de tener una idea más clara acerca de su factibilidad en tema de discriminación, explícitamente nos explica que para la discriminación en grupo de discapacitados, el estado implemento la fracción XVI bis en apartado 132 que implica que cada lugar de trabajo formal deba tener instalaciones adecuadas para las personas con discapacidad, estrictamente en el ambiente laboral dando un límite de tiempo de 36 meses para la elaboración y los cambios pertinentes en la infraestructura como tal.

Como en muchos de los países, los temas laborales, civiles y de otras materias jurídicas no presenta penas por incumplimiento de ciertos actos o trasgresiones a ciertos derechos bajo circunstancias en donde la persona pueda quedar en un estado económico, social y personal muy bajo, afectando directamente a posibles consecuencias no solamente jurídicas, también de salud, moral y psicológica tal cual lo menciona Saavedra (2019) cuando se habla acerca de los efectos psicológicos de la discriminación por discapacidad en donde la persona presentar efectos negativos como el a) asilamiento, b) depresión, c) trastornos del sueño, d) miedo a relacionarse y f) disconformidad con su existencia, son estos algunos de los efectos negativos que podemos encontrar en este grupo social que claramente son discriminados por sus límites y dar oportunidad a reconocer sus habilidades y el aporte que puedan hacer hacia el sector económico.

Con esto podemos evidencia la contradicción que se tiene entre las normas nacionales e internacionales que luchan contra la discriminación en todas sus etapas o niveles y la realidad que sufren las personas con discapacidad en el país mexicano. La analista Márquez (2022) nos da a conocer un listado de empresas en México que ofrecen trabajo para personas discapacitadas, en donde encontramos un aproximado más de 20 empresas las cuales tienen lugares para personas con algún tipo de discapacidad, buscando siempre la inclusión y con ello el respeto al derecho del trabajo dependiendo de sus limitaciones o discapacidad que puedan tener. Este sería el panorama que presenta el sector laboral en México en donde podemos encontrar claramente que la cifra o cuota de trabajo en este

estado es realmente alarmante, recordemos que no se tiñen por despidos justificados o viceversa, se basan en el hostigamiento laboral que, en muchas ocasiones, suelen ser motivo de renuncias justificadas y posteriormente los efectos negativos del desempleo o la falta de puestos laborales que cumplan con las exigencias para esta clase social.

El tema de la discapacidad no es ajeno a nadie, mucho menos algún gobierno y así lo indica La Organización Mundial de la Salud (2023) en donde se cuantifica que 1300 millones de personas sufren de una discapacidad importante, la tasa de vida para personas con problemas de discapacidad es de un 20% que las personas que no poseen este tipo de problemas y ante ello, las oportunidad para este población son claramente escasas, en unos países más que en otros, por su misma situación de salud, las limitaciones que puedan tener o en algunas ocasiones la manera en cómo la sociedad los observa influye mucho en las decisiones del sector salud y laboral para prestar el apoyo necesario a este grupo social.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué nivel de eficiencia se presenta en la supervisión de la Sunafil a los sectores públicos y privados conjuntamente con referencia al cumplimiento de la cuota laboral para las personas discapacitadas?

## **1.3. Hipótesis**

Implementación de ambientes laborales óptimos que versan la necesidad y protección de personas con discapacidad.

## **1.4. Objetivos**

En la presente investigación se planteó los siguientes objetivos:

### ***Objetivo general:***

Analizar y determinar el nivel de eficiencia del trabajo de la Sunafil a entidades públicas y privadas en el cumplimiento de la cuota laboral para personas discapacitadas.

### ***Objetivos específicos:***

- Identificar las causas principales por las cuales las empresas no cumplen con lo dictaminado frente a la cuota laboral.
- Conocer la importancia de la adecuación física del entorno laboral como también el cumplimiento del mismo en nuestro estado.

- Las consecuencias que acarrea la falta de desempeño en el mercado laboral peruano a personas discapacitadas.

## **1.5. Teorías relacionadas al tema:**

### ***1.5.1. Inclusión laboral:***

En medida de comprensión podemos indicar que, las teorías sobre un tema son aplicables ciertamente para identificar cuáles serían las directrices aplicadas para la legislación de normas y políticas públicas que ayuden a atenuar el problema como también a controlar, fiscalizar o mantenerlo en índices con la menor gradualidad posible.

Conforme al Pacto Global Red de México (2023) nos instruye acerca de la importancia de la inclusión laboral que es referido directamente para las personas que, discapacitadas de cualquier índole, la presente teoría tiene como base de fundamento el crecimiento exponencial tanto en la economía del país como también en la posibilidad de generar mejores trabajos bajo la guía de personas que conocen tanto objetiva como subjetivamente el tema del trabajo para personas discapacitadas. La teoría de la inclusión laboral proviene de la misma manera de la inclusión social, tema arraigado al reconocimiento de los derechos humanos en donde se elimina por completo todo acto que vaya en contra de la libre expresión, las libertades en general, el desarrollo de las personas con discapacidad en el mundo laboral, la protección y garantía de los derechos humanos frente a actos de desprotección, vulnerabilidad, trasgresión de cualquier tipo y actos de discriminación o racismo.

Más allá de lo ya mencionado anteriormente, la inclusión social corresponde también al reconocimiento de las habilidades, capacidades y destrezas que poseen las personas con discapacidad por el simple hecho de ser personas, la creencia social acerca que estas personas no son capaces de desarrollar ciertos trabajos es fija bajo la perspectiva física o sus limitaciones, sin embargo, en el mundo de hoy, el trabajo de campo o de fuerza no es límite en el mundo laboral siendo que muchas de estas personas son profesionales o tienen un título técnico y claramente pueden desempeñar labores correspondientes a los estudios o conocimientos que puedan realizar.

En el mercado laboral podemos encontrar una gama de empresas que ofrecen trabajos sin muchos requisitos en donde, lo indispensable es un título profesional, teniendo la oportunidad de ganar un sueldo mínimo con la opción de tener una línea de carrera como también de subir en la jerarquía de estas empresas, frente a ello estas mismas oportunidades

pueden ser aplicadas para las personas con discapacidad pues se tiene conocimiento que muchas de ellas han logrado demostrar más eficiencia que una persona que no posee estas limitaciones. La empresa de servicios integrales Emiser Family Services (2024) el contratar a personas con discapacidad supone una ventaja significativa para una empresa y más aún, al realizarlo en masa, un aumento exponencial en la economía del estado según índices la contratación de personas con discapacidad dentro de una empresa supone productiva, innovación y un alza en la rentabilidad de una empresa al mismo tiempo, la reputación de la empresa frente al mercado y competencia sufre un cambio positivo exponencialmente, normalmente las empresas no toman en cuenta este detalle en particular, podemos ratificar esta realidad mediante el razonamiento que son personas que no tienen nada que ofrecer, sin embargo, podemos encontrar en ellas capacidades o habilidades que muchas veces los colaboradores comunes no poseen, dar la oportunidad a otro tipo de persona significa abrir oportunidades de mejoramiento.

### ***1.5.2. La Administración***

Gómez (2018) cuando hablamos acerca de las teorías de la administración es claramente aplicable para el método de inclusión laboral puesto que mediante la administración se dan las correctas directrices para dirigir una empresa que es donde se aplica comúnmente. Encontramos entonces la administración científica de Frederick Taylor que nos menciona acerca de la importancia de la mano de obra o colaboradores puesto que la empresa surge gracias a ellos por su función de la producción. La teoría clásica de la administración se enfoca más en la organización integral de la propia empresa, temas como la jerarquización y la división de responsabilidad sin desmerecer la labor de cada persona que pertenece. Por último, tenemos la teoría de que la burocracia se concentra en la eficiencia mediante la organización humana correspondiente a sus méritos en donde los medios determinan los objetivos propuestos.

Frente a ello podemos determinar que cada una de estas teorías son llevaderas mediante la organización en general y la importancia que tiene cada persona que la integran, sin embargo, radica la idea primigenia de los intereses en común que todos deberán tener puesto aquí es aplicable otro tipo de teoría que tiene una clara conexión con el tema de la inclusión.

### ***1.5.3. Las Relaciones Humanas***

Medina y Poveda (2016) Acerca de la teoría de las relaciones se conjuga en el conocimiento que una empresa es una familia y como tal un trabajador se vuelve un ente

sociable dentro del ambiente laboral ayudando a alcanzar objetivos en común que se tienen, aquí podemos encontrar los siguientes parámetros.

- Motivación en el trabajo
- Responsabilidad Social Empresarial
- Valor compartido
- El pacto por la productividad

Por ende, nos podemos dirigir más específicamente a nuestra realidad como estado frente a las exigencias legales y morales que acarrea la responsabilidad de proteger y garantizar el correcto funcionamiento del sistema jurídico peruano para las personas con discapacidad y su correcta supervivencia en la sociedad peruana.

Para verificar los alcances de este problema mundial en el estado peruano comenzaremos con las cifras que nos presenta la Organización Mundial del Trabajo (2018) en donde las cifras son preocupantes puesto que ocho de cada diez personas en el Perú no tiene ningún tipo de participación o implicancia en el mercado laboral, es necesario recordar que existe una cuota de trabajo a nivel nacional especialmente para las personas con discapacidad pero a pesar de ello nos encontramos frente a una problemática que radica en términos de discriminación sumado a un tema de informalidad laboral, el mercado peruano se caracteriza por no poseer un balance equilibrado de trabajo, los cuales tienen como base, requisitos, nivel de estudios o méritos, todo correspondiente a los puestos de importancia y con mejor remuneración.

La iniciativa conocida como “Empleo Decente” mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2021) nos da a conocer la política aplicada para el empleo decente la cual busca lineamientos jurídicos y una acción a nivel nacional para implementar puestos de trabajo que sean acordes a las necesidades de las personas que pertenezcan a los grupos sociales más vulnerables del país mediante el Decreto Supremo 013-2021-TR se induce al estado a contar con las herramientas económicas, institucionales y sociales para que todas las personas puedan acceder a puestos laborales respetando por igual sus derechos frente a arbitrariedades o situaciones de discriminación.

En este punto podemos verificar cuales son las herramientas nacionales e internacionales que ayudan a luchar contra la discriminación a los diferentes grupos sociales especialmente

en el sector laboral. Constitución Política del Perú (1993) en sus artículos 1,2,29,31 y 118 podemos encontrar información referente acerca de la inclusión, la no discriminación y con ello también la igualdad de todos ante la ley junto con el respeto infirmo a los derechos humanos contenido en la carta magna, nacionalmente podemos encontrar que el estado peruano posee una amplia gama de normas las cuales promueven el correcto desarrollo en la sociedad a todas las personas que estén bajo su régimen. Encontramos así ocho tratados internacionales dentro del sistema jurídico peruano, cinco de ellos están dirigidos a la protección de mujeres, niños y grupos sociales con discapacidad para eliminar malos tratos de cualquier índole y la erradicación de la discriminación de todo tipo, específicamente la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificada en el 2008.

CONADIS (2017) nos da a conocer el análisis a los tratados internacionales, tiene como fin que dicha convención es garantizar el goce de los derechos humanos reconocidos de forma internacional y que son parte del sistema jurídico peruano, ante ello la protección de igual manera de sus libertades e igualdad de oportunidad para proteger la salud física y mental con la adecuación del sistema laboral y de infraestructura organizacional de las empresas a nivel nacional.

Este mismo tiene la obligación de tomar u optar medidas para la adaptación del sistema laboral del país como también de las infraestructuras de empresas nacionales e internacionales obedeciendo al principio de igualdad de oportunidades, legislando y aplicando normas las cuales ayuden a menguar cualquier tipo de situación que difiera con la idea de la presente convención.

Como último detalle podemos presentar La Ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad (2012) en su artículo primero podemos encontrar la finalidad de haber legislado esta ley la cual incluye la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad a nivel nacional, aplicando el principio rector de la constitución como lo es la igualdad ante la ley, junto a ello la promoción de empleo creando exigencias a favor de las personas que pertenecen a este grupo social, encontramos también la definición de discapacidad en donde lo conceptualiza como la deficiencia o la carencia físicas a todo nivel como también mental la cual puede ser permanente, natural como también adquirida por causas externas a la voluntad.

#### **1.5.4. Teorías**

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) nos comentan en su nota de prensa acerca de los índices de las personas con discapacidad en el Perú, la cifra asciende tres millones doscientos nueve mil, doscientos sesenta y uno personas que sufren algún tipo de discapacidad, este resultado fue posible mediante la colaboración de otras instituciones gubernamentales para poder determinar aquella cifra, ante ello se tiene la información que las mujeres y los adultos mayores son lo que normalmente sufren de alguna discapacidad, ante ello únicamente podemos encontrar un total del 21,3% que poseen estudios superior y únicamente 39.6% participan en actividades económicas de bajo y alto valor monetario, en otra visión tenemos que 48,9% de este clase social se desempeña o se han desempeñado de forma independiente en trabajos por temporada sin un sueldo fijo.

Anteriormente hemos podido verificar el nivel de importancia para la vida que tiene el trabajo y más el derecho al trabajo reconocido formalmente por todas las normas nacionales e internacionales, sin embargo, la discriminación y la baja cuota laboral para personas discapacitadas sigue siendo tema de debate y problema en todos los niveles de la sociedad.

Existe un desconocimiento por parte del estado frente a esta problemática el cual se desarrolla internamente en muchas áreas laborales o empresas quienes tienen una política de inclusión para todas las personas, es de conocimiento interno por parte de quienes padecen algún tipo de discriminación que el desempeño en los trabajos corresponden al nivel de dificultad y lo que el puesto pueda requerir para ser desarrollado correctamente, sin embargo, muchas veces para no ir contra las normas, los empleadores suelen tener una conducta antiética sobrepasando las obligaciones de sus trabajadores para causar un desgaste y descontento logrando una renuncia voluntaria para no caer en un despido muchas veces injustificado que pueda recaer en instancias de justicia para buscar una solución en base a normas.

LP Pasión por el Derecho (2021) Podemos encontrar que la renuncia es un acto voluntario por parte del trabajador en donde éste expresa la intención que tiene de culminar con la relación laboral que posee con el empleador sin haber cumplido con el plazo del contrato de trabajo. Por otro lado, el despido es la decisión unilateral tomada por parte del empleador en donde este, con una motivación justa, decide culminar con la relación laboral con uno de sus colaboradores, este mismo debe de seguir ciertos parámetros legales para

justificar dicha decisión los cuales se encuentran en el Decreto Supremo 003 – 97 TR cumpliendo temas de forma y fondo junto con la formalidad que requiere para este acto no tenga razón de impugnación más adelante.

Gobierno del Perú (2023) En torno a las medidas que se tomaron por parte del estado al incumplir con la cuota de trabajo para personas discapacitadas podrán ser multadas con más 120 mil soles, en una fiscalización multisectorial por parte Sunafil, se tomó en consideración esta problemática que tiene a nivel del sector laboral, en donde algunas empresas están incumplimiento no solamente con la cuota laboral para tener puestos de trabajos en torno a las personas discapacitadas, también se niegan a implementar ambientes adecuados para el correcto desarrollo de este grupo social en sus zonas de trabajo con todo lo que requieran atendiendo a las generalidades de las necesidades básicas para este grupo de trabajo.

En aplicación del artículo 49, inciso primero de la ley 29973 *“Toda entidad pública tiene la obligación de contratar personas con discapacidad equivalente al 5% de la totalidad de los trabajadores permitidos, en las entidades privadas que trabajen con más de 50 personas tienen la obligación de contratar a no menos del 3% de su personal”*

El CONADIS (2023) en una nota de empresa instigo al sector privado a cumplir con la cuota que le corresponde a nivel de contratación de personal discapacitado obedeciendo de esa manera la ley interpuesta a nivel nacional y con ello también ayudando al desarrollo sostenible del país en temas de inclusión sin discriminación, ante ello nos dan el análisis correspondiente en cifras en donde podemos encontrar que **88** de 6573 empresas “obligadas” a la contratación de personas pertenecientes de este grupo social cumplieron con la cuota correspondiente.

Deberíamos entender por obligadas a aquellas entidades privadas que, mediante métodos de coerción fueron obligadas a realizar el cumplimiento correspondiente de la ley para personas discapacitadas en material laboral, con ello podemos darnos cuenta que menos 10% de empresas en el sector privado no cumplen con la normativa correspondiente, una cifra realmente preocupante para lo que se tenía prevista con la aplicación de esta norma que era la toma de conciencia por parte del sector público y privado junto con la visualización de oportunidades y trabajos seguros para este grupo social que ciertamente tiene mucho que ofrecer.

Gracias al periodista Buendía (2020) conocemos que actualmente existen un aproximado a 490 entidades o instituciones del estado las cuales, indico, están en camino al servicio civil.

En el año 2022 podemos verificar la información en el portal oficial del estado peruano que únicamente siete entidades públicas cumplieron con la cuota laboral prevista de no menos del 5% de personas con discapacidad. Gobierno del Perú (2023)

Esto nos da a entender la gravedad de la situación en temas de discriminación, menos precio o la no valoración de este y muchos otros grupos sociales que sufren de vulnerabilidad por la falta de aplicación correcta de las normas para el respeto de sus derechos y libertades.

La realidad es intrínseca para entender si verdaderamente están funcionando las medidas o las políticas aplicadas para eliminar temas de discriminación laboral por parte y el correcto desarrollo de los derechos que se le infunden a las personas discapacitadas y la mera necesidad que se tiene del respeto al derecho de trabajo de igual manera puesto que este representa la forma más común y la base del desarrollo de una persona en los ámbitos más comunes.

#### ***1.5.5. Sistema Legal Peruano***

La realidad peruana es el no cumplimiento de la cuota prescrita en la ley 29973 la cual instruye cual es la cuota y la responsabilidad que tiene el sector público y privado de cumplir con ello frente a la posibilidad de una sanción monetaria, pero ¿realmente está funcionando esta medida disciplinaria? Hemos podido evidenciar por lo anterior expuesto que ello no representa un motivo suficiente para vencer un sistema que no está adecuado a las normas.

¿Las normas son contradictorias al comportamiento del sector público o privado? Ciertamente hemos podido evidenciar una contradicción y al mismo tiempo el desconocimiento por parte de los funcionarios públicos frente a esta problemática que ciertamente, según cifras, tiende a ir en aumento.

¿Qué otras propuestas se han presentado para atenuar esta situación actual? Bregaglio, Constantino & Lengua (2016) existe evidencia acerca de la aplicación del rango de las sanciones que le corresponden a las empresas que incumplan con la cuota referenciada a las personas con discapacidad y su inclusión en el mercado laboral, ahora bien, es

obligación MTPE realizar modificaciones a favor de mejorar las normas y darles fuerza punitiva o sancionadora con el fin que sea un motivo excepcional de cumplimiento sin la necesidad de recurrir a otros medios, la evidencia que tenemos es que el MTPE no ha realizado ninguna modificación en materia de sanciones acerca de la cuota que las empresas deben de seguir en vital cumplimiento y la sanción que ante ello se tiene.

Los intereses de las empresas y las personas con discapacidad convergen también en el razonamiento jurídico desarrollado en el tema del despido por incapacidad sobrevenida, recordemos que existen diferentes formas en las cuales una persona puede adquirir una discapacidad, biológicamente se ha demostrado que es posible como también por circunstancias internas o externas que sobrepasan la voluntad de la persona

El Diario el Peruano (2019) se analizó el fundamento de un “Dictamen Médico” realizado por una autoridad del centro de salud para un tema controversial como lo es el despido por incapacidad sobrevenida, mediante la Casación Laboral 21599 – 2018 – Sullana, en observancia contra ello, se tiene en consideración que una discapacidad sobrevenida, es decir que ha ocurrido en circunstancias fuera de la voluntad de la persona dentro de una relación laboral, el empleador tiene la responsabilidad de verificar si el colaborador posee aún la misma eficiencia en su trabajo, de no ser el caso, deberá acceder a un dictamen médico que determine que dicha persona no podrá cumplir con las exigencias del puesto de trabajo que posee, de esa manera se podrá extinguir la relación laboral. Entendemos que los intereses de la empresa para con los trabajadores se vinculan siempre y cuando las prestaciones sean precisamente recíprocas, si una de las partes incumple como puede ser con la compensación por trabajo como también por la deficiencia laboral.

Encontramos entonces una excepción a la regla, la misma que tomará relevancia si la empresa, a) cumple con las exigencias normativas y de infraestructura para la inclusión laboral de grupos de vulnerabilidad en el ámbito laboral, b) La existencia puestos de trabajo correspondientes a la versatilidad de discapacidades que las personas posean y, por último, c) El ambiente laboral que sea óptimo donde no haya motivo de renuncia por motivos de hostigamiento y discriminación laboral.

Hemos visto opciones y políticas aplicadas para la disminución de la discriminación y el aumento exponencial de la cuota de trabajo, se conoce que las empresas a nivel nacional utilizan el ofrecimiento de puestos laborales para personas discapacitadas sin embargo, posterior postulación de las mismas están no logran alcanzar una vacante desea, ya sea por

el número de puestos de trabajo disponibles, la cantidad de postulantes y el tipo de discapacidad que la persona posea la cual influye mucho puesto que se tiene que acondicionar los lugares de trabajo para cubrir las necesidades básicas del colaborador.

Como hemos podido evidencia, este tipo de problema y las mismas directrices que son el motivo de su despliegue son tanto en países extranjeros como en nuestro estado, siendo que nuestras cifras de personas con discapacidad, el total de empresas privadas e instituciones públicas no compensa el número de ellas que están bajo el régimen de inclusión laboral aplicando de forma correcta de la cuota laboral para personas con discapacidad.

Nacionalmente el problema está presente y la principal causa es acerca del desintereses de las empresas de contratar personas con algún tipo de limitación, localmente podemos esperar que el problema este mermando las instituciones públicas como las privadas, sin embargo, es necesario conocer cuáles son los índices a nivel local en torno a este problema y las propuestas dadas para el mejoramiento de esta coyuntura puesto que se requiere de mejoría y una disminución de los índices anteriormente presentados.

#### ***1.5.6. Teorías Del Desarrollo Del Problema***

La situación de la cuota laboral para personas discapacitadas en la ciudad de Chiclayo: Redacción RPP (2022) En la población lambayecana se cuenta con un aproximado de 50 mil personas quienes tienen algún tipo de discapacidad, la institución nacional del CONADIS es aquella que se encarga de la protección y el reconocimiento de los derechos de las personas, es un centro de ayuda para las personas discapacitadas en las cuales se pueden encontrar asesoría sobre múltiples temas de intereses sobre este tipo de comunidad, con ello de las 50 mil personas aproximadamente registradas con una discapacidad. Únicamente 9 mil de ellas cuentan con el carnet de registro en el CONADIS lo que dificulta muchas veces el trabajo de este tipo de instituciones para que estas personas puedan recibir la asesoría correcta y el acceso a los beneficios que esto les puede presentar.

El peruano (2024) en noticias nacionales podemos encontrar que el CONADIS multó a 5 gobiernos por no cumplir con cuota laboral en su jurisdicción, entre ellas se encuentran Amazonas, Lambayeque, entre otros. La decisión tomada fue puesto a evaluación judicial para posteriormente confirmarse en segunda y última instancia con una cantidad de 309 000 mil soles todo esto mediante la fiscalización realizada por la DFS donde se pudo

evidenciar las graves vulneraciones a los derechos de las personas discapacitadas frente al ámbito laboral propiamente dicho.

Ciertamente, existen en unas regiones, más que en otras el problema de la cuota laboral para personas discapacitadas, arraigada a temas netamente de discriminación y desfavorecimiento para este grupo social.

Anteriormente hablamos un poco acerca de la importancia del trabajo para la vida de una persona, por defecto, el trabajo es la actividad que produce financiamiento y ayuda al desarrollo social, educacional, laboral, entre otros de cualquier persona, frente a ello podemos adecuar esta idea como la actividad principal que toda persona debe de realizar libre y voluntariamente ya que corresponde a la libertad y la necesidad que tiene el ser humano por generar ingresos y cubrir necesidades básicas.

Existen tres eventos históricos los cuales definen el derecho del trabajo, conjuntamente con el reconocimiento de los derechos para las personas con discapacidad y su capacidad de adaptarse a una sociedad como cualquier persona.

Para iniciar este previo análisis y poder determinar la importancia, conocimiento que es ignorado por la población al no conocer todos los esfuerzos realizados para residir en gobiernos, territorios o espacios geográficos en los cuales se respeten los derechos y las libertades de toda persona fuera de estereotipos de sexo, raza, religión y cualquier otra forma de discriminación u obstaculización de derechos que pueda existir.

Rámila (2023) en un tiempo atrás donde la democracia no era más que una ilusión de muy pocos, en la antigua Grecia fue una cultura liderada y desarrollada bajo el yugo de la esclavitud entre otras actividades que consistían en su mantenimiento como tal, encontramos entonces que la esclavitud era la actividad principal en donde, primordialmente era creciente gracias a las ganancias de los enfrentamientos de aquellas épocas en donde uno de los motines de gran valor eran los esclavos de guerra como también aquellos que nacían de familias de esclavos, era vistos como ganado y al mismo como objetos de comercio, por ende, es que en tema de mano de obra el gobierno gastaba lo mínimo en el mantenimiento de ellos.

La esclavitud tenía características que hoy en día reconocemos y que están protegidas eventualmente por las normas que rigen en la actualidad pero que, en un análisis

correspondiente podemos dirigir dichas características hacia una realidad para darle contraste al tema.

Imaginario (2019) dentro de la concepción que poseemos acerca de la esclavitud, para entenderla debemos de ratificar el concepto mediante sus características, a) la subordinación, b) el esclavo era un bien no un ser humano, c) uso de violencia contra ellos y d) baja producción individual, en el último punto podemos verificar baja producción individual, la misma que va referida a la producción monetaria que individualmente podían desarrollar, esta misma era negativa puesto que sus trabajos era forzosos y no tenían remuneración, únicamente obtenían comida y material para construir viviendo rusticas en donde puedan estar, al no tener una remuneración adecuada, no podían acceder a los servicios básicos como salud o educación de la época siendo entonces que la familia representaba un problema para el esclavo pero una ganancia de mano de obra para el gobierno de aquel entonces.

Internacionalmente también podemos rescatar acerca que la esclavitud en el año 1815 Viena abolió este sistema como también el comercio del mismo, para posteriormente realizar acciones similares en otros continentes partes y con ello el surgimiento de declaración de los derechos humanos como punto de convergencia de intereses en común de muchos países para acabar con temas netamente problemáticos que, como consecuencia primaria, existían conflictos internos nacionales para el respeto y el reconocimiento de derechos sin precedentes.

El derecho al trabajo y a la remuneración están resumidos en la declaración universal de los derechos como una libertad individual y necesaria para el ser humano en representación de lo que es estrictamente necesario que el ser humano para su supervivencia.

Al igual que en países extranjeros, el Perú no era ajeno a las actividades antiéticas que carecían de cualquier sentido de humanidad en referencia a la esclavitud, para ellos nos remontamos al siglo XVI del estado antiguo tal cual lo menciona en su análisis Haro (2019) en referencia a la esclavitud africana en los años 1650 y 1820 tanto como en otros países del mundo el comercio de los esclavos era un tema común, leyes interpuestas para la obtención de esclavos como también de propiedades como si de bienes se tratase, esta época tiene sus inicios con la expedición realizada por Francisco Pizarro quien en su afán por lograr su objetivo, en sus conquista fue ganando mano de obra o esclavos, la esclavitud

en el Perú fue netamente una actividad urbanizada en discordancia con los fines interpuestos por otros países como el trabajo de campo y plantaciones.

Posteriormente la esclavitud y su actividad fueron abolidas por Ramon Castilla un 03 de diciembre del año 1854. Posterior a la adopción de las de la DUDH en 1948, se tomaron en cuenta las modificaciones correspondientes para las constituciones de 1979 y posteriormente la reafirmación de la misma en la carga magna de 1993.

Junto a ello, nacional e internacionalmente la CDPD es un tratado internacional que dispone de las exigencias jurídicas a nivel nacional para la protección, garantía y desarrollo adecuado de las libertades y los derechos de las personas con discapacidad.

La problemática del presente trabajo se centra en coyunturas a nivel internacional, la falta de trabajo, puestos de trabajo o ambientes labores adecuados para las personas que poseen algún tipo de discapacidad, junto a ello con la falta de cumplimiento de la cuota laboral para las personas discapacitadas y todo tipo de acto, en la actualidad aún sigue existiendo de cierta forma la esclavitud en modalidad laboral puesto que por la misma situación que atraviesan las personas de este grupo social, son alineadas a trabajos netamente esclavizados a pesar que un porcentajes de ellos posee estudios superiores

## **II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:**

### **Tipo de estudio y diseño de investigación:**

La metodología de la investigación posee diversas características por su función básica, por su profundidad descriptiva, según su enfoque cualitativa, por su fuente de información documental, según su temporalidad longitudinal, según el control o no de variables no experimental, por su tipo referencial sintético y por ocurrencia de los hechos o información respectiva.

### **Escenario de estudio:**

La presente investigación se centró en *Ipsa Iure* referido a la cuota laboral.

### **Caracterización de sujetos de estudio**

La investigación desarrollada es de tipo documental, por lo que el investigador centró su atención en la revisión y análisis de la doctrina y normativa referida la Cuota Laboral en el Perú.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnicas de recolección de datos:***

Atendiendo a la naturaleza del estudio desarrollado, la técnica que permitió dar cumplimiento a los objetivos planificados fue: análisis documental y síntesis.

#### ***Instrumentos de recolección de datos:***

El instrumento de recolección y sistematización de formación que se aplicó en la presente investigación fue: Fichas.

### **Procedimientos para la recolección de datos**

El procedimiento de investigación realizado en esta investigación fue la siguiente:

1. Selección de la categoría de estudio
2. Formulación del problema
3. Revisión de fuentes de información
4. Selección y sistematización de los datos encontrados
5. Elaboración de la realidad problemática
6. Planteamiento de objetivos de investigación

7. Identificación de elementos a desarrollar en el marco teórico
8. Análisis de la información consignada para la elaboración y presentación de resultados.
9. Elaboración de conclusiones y consignación de referencias bibliográficas utilizadas en el desarrollo de la investigación.

**Procedimientos de análisis de datos:**

Una vez concluido el proceso de recolección y sistematización de la información obtenida de diferentes fuentes de información, se realizó un análisis de la misma, y haciendo uso de programas y herramientas específicas como el Smart Art donde se organizó los datos de forma gráfica priorizando aquellos que permitirán responder a cada objetivo planificado.

**Criterio Éticos:**

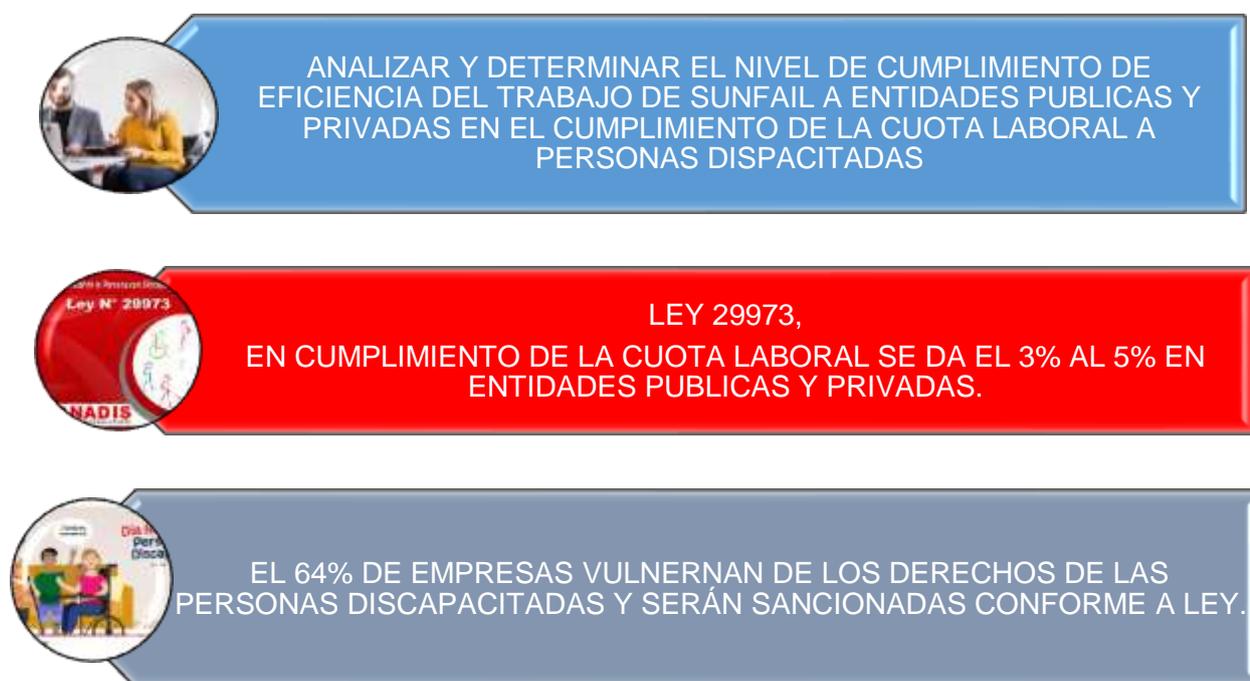
En la investigación desarrollada se respetaron los siguientes criterios.

- Autenticidad
- Transferibilidad
- Consistencia
- Conformabilidad
- Neutralidad
- Relevancia y Adecuación Teórica.

### III. RESULTADOS

Figura 1

*OG. Analizar y determinar el nivel de eficiencia del trabajo de la Sunafil a entidades públicas y privadas en el cumplimiento de la cuota laboral para personas discapacitadas.*



*Elaboración propia*

**Nota:** En base a la presente investigación concerniente al objetivo general se obtuvo como propósito analizar y determinar el nivel de eficiencia del trabajo de la Sunafil a entidades públicas y privadas en el cumplimiento de la cuota laboral para personas discapacitadas, asimismo según el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2024) Obedeciendo a la ley 29973 se ha establecido las directrices en términos de cumplimiento y de revisión constante mediante fiscalización para el sector privado y el sector público en medidas de sanciones económicas, por una parte la cuota a cumplir se basa en el 5% y el 3% del total de los trabajadores tanto en instituciones públicas como en las empresas del sector privado, la cuota o el número de trabajadores a contratar que sean parte del grupo social de discapacitados se calcula mediante planilla y el número de los trabajadores sacando de esa manera los porcentajes correspondientes. Durante el año 2022 la Sunafil, la entidad encargada de fiscalizar la rutina del sector público y privado conjuntamente con ello también es la encargada de verificar el cumplimiento de la cuota por parte de las entidades correspondientes. Los resultados de dicha fiscalización dieron como resultado la sanción a 64 entidades por más de 4,5 millones de soles

por transgredir los derechos de las personas discapacitadas. Sumado a ello también podemos encontrar, Conadis pudo multar a varios gobiernos regionales en el presente año por el incumplimiento de la cuota laboral para las personas discapacitadas. Podemos evidenciar que el primer objetivo se cumple con el análisis y la búsqueda de información, los procedimientos utilizados por parte de las entidades que fiscalizan estas actividades son claramente fructífera frente a las necesidades que tienen las personas con algún tipo de discapacidad de poder gozar de sus derechos y trabajar libremente como cualquier ser humano de paso.

**Figura 2**

***OE1. Identificar las causas principales por las cuales las empresas no cumplen con lo dictaminado frente a la cuota laboral.***



*Elaboración propia*

**Nota:** Conforme a mi primer objetivo específico se tuvo como propósito identificar las causas principales por las cuales las empresas no cumplen con lo dictaminado frente a la cuota laboral, optimizando la presente indagación se obtuvo diversos fundamentos de autores, como así lo indica Según Marquerié (2020) las razones o motivos por las cuales las empresas no desean contratar personal con discapacidad es por los diferentes prejuicios que aún se tienen en el ámbito laboral, por ende, se tiene el conocimiento de algunos de ellos, falta de acondicionamiento, carecen de productividad, son ausentes, autoestima baja, inversión sin ingresos y en margen a los procesos de contratación de este tipo de personas son largos y conllevan muchos procesos, finalmente la falta de apoyo externo en algunos trabajos de campo que soliciten.

**Figura 3**

***OE2. Conocer la importancia de la adecuación física del entorno laboral como también el cumplimiento del mismo en nuestro estado.***



***Elaboración propia***

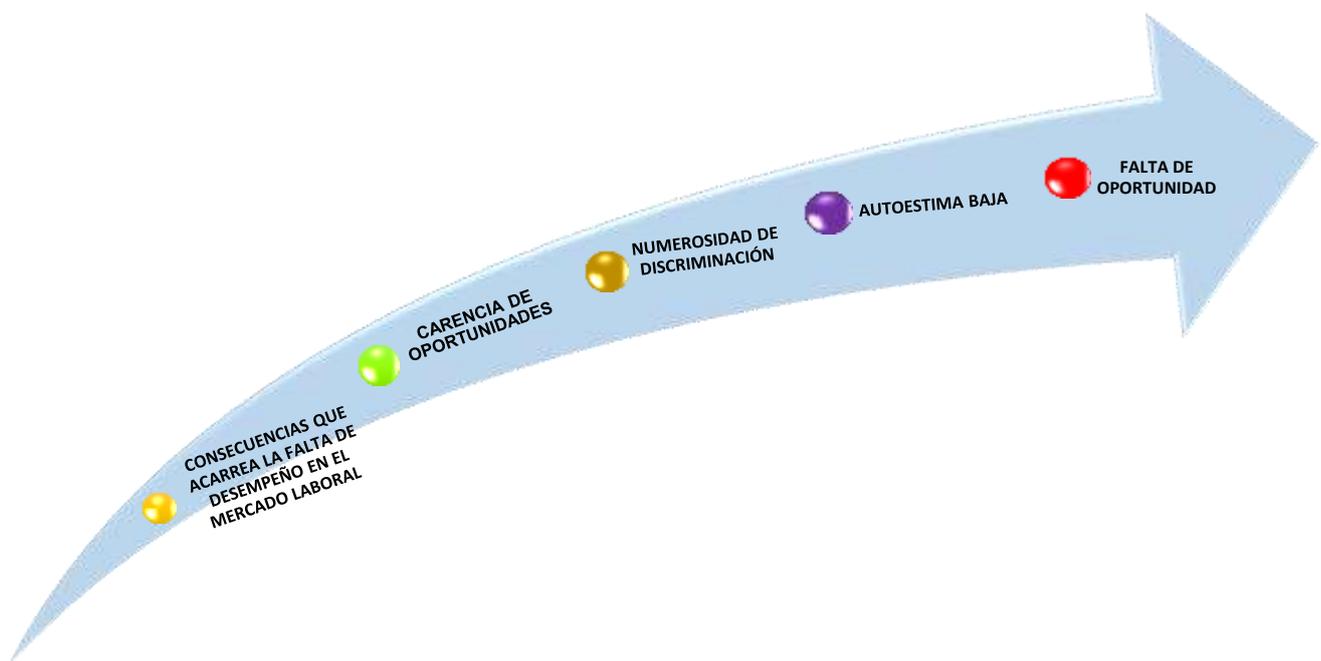
**Nota:** Continuando con la línea de investigación dentro del objetivo específico dos, es dar a conocer la importancia de la adecuación física del entorno laboral como también el cumplimiento del mismo en nuestro estado, Conforme al Gobierno de España (2019) nos indica que el tema de la inclusión laboral, es un asunto que conlleva a cumplir con una serie de responsabilidad que la propia ley impone directa o indirectamente para un ambiente laboral adecuado para las personas discapacitadas, siendo así que su importancia radica en el confort de forma física y mental, garantizando su derecho a un puesto de trabajo adaptado a sus necesidades y con ello no solo está la infraestructura, también podemos ver las tareas que les serán asignada, un grupo de trabajo capacitado para entender y comprender a las personas con discapacidad sin menospreciar a nadie por sus limitaciones o trabajo y los horarios laborales adecuados para resguardar su salud e integridad física

Mediante su página oficial, Desafíos PWC (2023) la cual es una página que consigna una diversidad de firmas en muchos países que se encargan de ofrecer análisis y soluciones a problemas sociales, en un anexo en el Perú, nos informan que un tema de desarrollo y avances, en el Perú el progreso es lento pero se puede percibir más intereses frente a las necesidades de

las personas discapacitadas y su derecho al trabajo, frente a ello por un tema de sensibilización y la misma Sunafil así lo menciona, únicamente 10% de empresas han cumplido con la cuota y frente a ello con la adecuación de los ambientes laborales cubriendo necesidades básicas para todos ellos, a pesar que el monto no es alto, a diferencia de años anteriores los avances son significativos.

**Figura 4**

***OE3. Las consecuencias que acarrea la falta de desempeño en el mercado laboral peruano a personas discapacitadas.***



***Elaboración propia***

**Nota:** Conforme al tercer objetivo específico, busca identificar las consecuencias que acarrea la falta de desempeño en el mercado laboral peruano a personas discapacitadas, de tal forma la organización de las Naciones Unidas (2022) nos da el panorama general, indicando que 7 de cada diez personas con discapacidad no trabajan y no buscan empleo, esto en referencia a la falta de oportunidad y las barreras sociales, laborales y en temas de discriminación las mujeres son las que más padecen de este fenómeno, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones al no tener la oportunidad de conseguir un trabajo, laboran de forma independiente o en trabajos en donde la remuneración percibida está por debajo de lo permitido. Ante ello, la página Sunrise Medical (2021) nos indica el panorama psicológico que padecen y con el que luchan diariamente las personas que sufren de alguna discapacidad, con ello podemos evidenciar que este grupo social, desde el momento en que comienzan a padecer de sus limitaciones, el estado mental a

nivel de autoestima es bajo, por ende, se requiere del apoyo de la terapia correspondiente para ello, a nivel vivencial, el trabajo es más importante para ellos que para las personas comunes, puesto que con ello despejan cierto estado mental de inutilidad ante la sociedad al poder trabajar sin embargo, por motivos de discriminación muchos de ellos carecen de las oportunidades y por ende, temas como la depresión y el abandono es la causa muchas veces de su deterioro en la salud y posteriormente fallecimiento.

## IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Discusión

Conforme a la presente investigación del tema controversial se situó situaciones vulnerables de laboralidad a nivel internacional y en nuestro propio Perú; visto a la complejidad que viven a diario estas personas con discapacidad, en base a su condición hacen el esmero de ser sustento de su propia familia. Ante los hechos, se sitúa según El Peruano (2024) en noticias nacionales el CONADIS sanciona a 5 gobiernos locales, ante tal incumplimiento de la cuota laboral, en la región Lambayeque y Amazonas. Conforme a tal situación, se provee que en base al incumplimiento exista rigurosidad en medidas legislativas, protección y resguardo, para el correcto desarrollo de sus derechos y ejerzan un trabajo digno, sin ninguna obstaculización discriminatoria.

Otro punto controversial, es el porcentaje menor a entidades del estado ante el cumplimiento de la cuota laboral prevista el no menor del 5%, a personas con discapacidad, tal situación atende a la gravedad a la desvalorización que vivimos día a día y a la exclusión laboral que no permite ejercer su valorización como persona (Gobierno del Perú, 2023).

### Conclusiones

Definitivamente se **Concluye OG**: que en primera instancia podemos reconocer la importancia, no solamente de cumplir con estándares legales, al mismo tiempo vemos que el tema de la infraestructura y/o un plan estratégico especialmente para las personas discapacitadas es necesario a todos los niveles, recordando y haciendo referencia a todos los tipos de discapacidades que existen y ante ello generar un plan abierto que cubra todas las necesidades y herramientas que hagan falta no solamente para garantizar el derecho al trabajo, si no que esté se desarrolle de forma plena y adecuada.

A posteriori de concluir en **OE1**: en el mundo laboral, aún existe en muchas empresas e instituciones los prejuicios, motivo que los lleva a idear formas de cómo evitar contratar a personas con alguna discapacidad, como también de no llamar la atención con este accionar al ente de fiscalización correspondiente, los prejuicios son llevamos hacia los estereotipos y la sola idea que una persona con límites puede tener un mejor desempeño que una que no, es motivo de igual manera de recurrir al hostigamiento laboral causando repercusiones en las decisiones de las personas con discapacidad frente a su situación laboral presente y futura.

En límite de conclusión **OE2**. Nacionalmente el cumplimiento con la norma de la cuota laboral para las personas discapacitadas es ley, ley que no cumplen casi el 100% del sector público y privado, muchas veces dirigida por prejuicios sin fundamento, sin embargo hemos podido verificar que la Sunafil está poniendo en acción nuevas estrategias de fiscalización para todos los sectores con el fin, no solamente de amonestar la falta de cumplimiento, también conjugar en opiniones o ideas para el mejoramiento de la ley y las políticas públicas dirigidas a ellos.

En razón de concluir **OE3**. La necesidad que tienen las personas que pertenecen al grupo de discapacitados en torno al trabajo, es la misma que todo ser humano para poder satisfacer sus necesidades básicas y el mantenimiento de su familia al mismo tiempo que de forma personal conlleva a la realización del carácter y funciona también como medio para socializar, los derechos y libertades no se están respetando y únicamente se trata de desviar un asunto que está regularizado por la ley pero que sin embargo las formas de sanción que el estado emplea no parecen ser suficientes.

## V. REFERENCIAS

- Bregaglio Lazarte, R. A., Constantino Caycho, R. A., & Lengua Parra, A. R. (2016). Querer no (siempre) es poder: Algunos problemas laborales de las personas con discapacidad en el ordenamiento peruano. [Revista de Derecho & Sociedad de la Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18883/19103>.
- Buendía Quijandría, P. (2020). Más de 490 entidades están en camino al régimen servir [Diario El Peruano]. <https://elperuano.pe/noticia/108033-mas-de-490-entidades-estan-en-camino-al-regimenservir>.
- CONADIS. (2023). Insta a empresas privadas deben cumplir con cuota laboral de contratación del 3% de personas con discapacidad. [Noticia del Gobierno del Perú]. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/719399-conadis-insta-a-empresas-privadas-cumplir-con-cuota-laboral-de-contratacion-del-3-de-personas-con-discapacidad>.
- El peruano (2012). Ley General de la persona con discapacidad [Normas Legales de la Ley N° 19973]. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>
- CONADIS (2017). Tratados Internacionales [Repositorio Legal Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables] [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234592/Tratados\\_internacionales.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234592/Tratados_internacionales.pdf).
- COPRED (2019). Consejo para prevenir y eliminar la Discriminación en la ciudad de México [Informe legal del Gobierno de la Ciudad de México] <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/uploaded-files/PAPED%202019-2020.pdf>.
- Mollo, J. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú [Revista Desafíos PWC] <https://desafios.pwc.pe/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-peru/>.

- El Peruano (2019). Suprema desarrolla despedido por incapacidad sobrevenida [Diario oficial del Bicentenario El Peruano] <https://elperuano.pe/noticia/86424-suprema-desarrolla-despido-por-incapacidad-sobrevenida>
- El Peruano (2024). Multan a cinco gobiernos regionales por no cumplir con la Cuota de Discapacidad para el Empleo [Noticia Laboral Contadores & Empresas] <https://www.contadoresyempresas.com.pe/multan-a-cinco-gobiernos-regionales-por-no-cumplir-con-la-cuota-de-discapacidad-para-el-empleo/>.
- Emiser Faculty. S. (2019). Contratar personas con discapacidad: beneficio social y ventaja competitiva [Revista multidisciplinaria] <https://www.emiser.es/contratar-personas-con-discapacidad-beneficio-social-ventaja-competitiva#:~:text=Productividad%20y%20rentabilidad%3A%20las%20personas,el%20compromiso%20de%20los%20empleados.>
- García, K, A. (2019). Personas con discapacidad [Diario el Economista] <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Personas-con-discapacidad-el-grupo-mas-discriminado-en-Mexico--20190107-0049.html>
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2019). “Lugares de trabajo seguros para personas con discapacidad” <https://saludlaboralydiscapacidad.org/lugares-de-trabajo-seguros/>.
- Gobierno del Perú (2023). Empresas que incumplan con cuota de empleo de personas con discapacidad pueden ser multados [Noticia el Peruano] <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/849911-empresas-que-incumplan-con-cuota-de-empleo-de-personas-con-discapacidad-pueden-ser-multadas-con-mas-de-s-129-000>.
- Gómez Palestino, P. (2018). Enfoques teóricas del incumplimiento laboral [Revista multidisciplinaria Gestipolis] <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-administracion/>.
- Hidalgo Haro, V. (2019). Esclavitud africana en el Perú [Revista Scielo] [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1669-90412019000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-90412019000200003)
- Imaginario, A. (2019). Ocho características del esclavismo [Revista enciclopedia de significados] <https://www.significados.com/caracteristicas-del-esclavismo/>

- INEI (2019) En el país existen tres millones doscientos nueve mil doscientos sesenta y una personas con discapacidad [Nota de Prensa INEI] [https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np\\_136\\_2019\\_inei.pdf](https://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_136_2019_inei.pdf).
- Vilca,R. (2021). Diferencias laborales entre el despido y la renuncia voluntaria del trabajador [Portal jurídico pasión por el derecho] <https://lpderecho.pe/diferencias-despido-renuncia-trabajador/>
- Lozano, J. (2020) Prejuicios sobre la contratación de trabajadores con discapacidad <https://vivva.es/prejuicios-contratacion-trabajadores-discapacidad/>
- Márquez, E. (2022) Empresas mexicana que contrataran a más personas con discapacidad [Noticia Debate en México] <https://www.debate.com.mx/consejos/Empresas-mexicanas-que-contratan-a-mas-personas-con-discapacidad-20220524-0234.html>
- Medina Ramírez, Y. Proveda Sotomonte, A. (2016). Participación organizacional en Procesos de Inclusión. [Tesis de posgrado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano] : <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/25277/Inclusi%C3%B3n%20Laboral.pdf?sequence=1>
- MTPE (2021). Política Nacional del empleo decente [Noticia Gobierno del Perú] <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/500143-el-mtpe-publica-la-politica-nacional-del-empleo-decente>
- MTPE (2024). Sanciones y multa por incumplimiento [Noticia Gobierno del Perú] <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/sanciones-y-multas-por-incumplimiento/>
- ONU (2022). La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar [Noticia Naciones Unidas] <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Legislatura (2021). ¿Cuál es la importancia del trabajo en tu vida? [Noticia Legislatura Córdoba] <https://legislaturacba.gob.ar/cual-es-la-importancia-del-trabajo-en-tu-vida/>
- OIT (2023). Creciente discriminación contra personas con discapacidad [Noticia Organización Internacional del Trabajo, Red Mundial de Empresas y Discapacidad]

<https://www.businessanddisability.org/es/news/creciente-discriminacion-contra-personas-con-discapacidad-en-mexico/#:~:text=El%2044%2C5%25%20de%20las,con%20oficinas%20o%20servicios%20gubernamentales.>

Organización Mundial de la Salud (2018). Ocho de cada diez personas con discapacidad no participan del Mercado Laboral en el Perú. [Noticia Organización Internacional del Trabajo] <https://www.ilo.org/es/resource/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en>

Organización Mundial de la Salud (2013). La Discapacidad [Noticia multidisciplinaria] <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Pacto Global México (2023). De la teoría a la práctica: Inclusión laboral de personas con discapacidad. [Noticia multidisciplinaria] <https://pactoglobal.org.mx/de-la-teoria-a-la-practica-gta2030/>

Presidencia de la República (2015). ¿Qué es la discriminación? No a la discriminación [Blog Gobierno de México] <https://www.gob.mx/epn/articulos/que-es-la-discriminacion-noaladiscriminacion>

Rámila, J. (2023). La antigua Grecia: una cultura marcada por la esclavitud y el trabajo forzado [Noticia multidisciplinaria] <https://www.muyinteresante.com/historia/62543.html>

Redacción National Geographic (2022). Cuáles fueron las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2022/11/cuales-fueron-las-consecuencias-de-la-segunda-guerra-mundial>

RPP (2022). Lambayeque: Cerca de cuarenta mil personas con Discapacidad no cuentan con carnet de registro en Conadis. [Artículo Noticiario] <https://rpp.pe/peru/lambayeque/lambayeque-cerca-de-40-mil-personas-con-discapacidad-no-cuentan-con-carnet-de-registro-en-conadis-noticia-1439927?ref=rpp>

Saavedra, L. (2019). Las consecuencias psicológicas que generar la discriminación en personas con discapacidad. [Artículo Noticiario] <https://unabradio.com/las-consecuencias-psicologicas-que-genera-la-discriminacion-en-personas-con-discapacidad/>

Silva Méndez, J. L. (2021). La discriminación laboral: Análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo. [Artículo científico Scielo] [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932010000200011](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932010000200011)

Sunrise, M. (2021). Autoestima y Autoimagen en personas con discapacidad [Blog Noticiero] [www.sunrisemedical.es/blog/autoestima-y-autoimagen-en-personas-con-discapacidad](http://www.sunrisemedical.es/blog/autoestima-y-autoimagen-en-personas-con-discapacidad)

## REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**La cuota de empleo a personas discapacitadas en el Perú.docx**

AUTOR

**Arleth Nicoll Santamaria Flores**

RECUENTO DE PALABRAS

**8458 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**45203 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**26 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**199.1KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 24, 2024 7:10 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 24, 2024 7:11 PM GMT-5**

### ● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado