

T/657/5212

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



“EL IMPACTO TRIBUTARIO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO”

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

LILA MARIA SANGAMA CHUJUTALLI

Callao, Febrero, 2016

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

MG. CPC WALTER ZANS ARIMANA	PRESIDENTE
DR. CPC RAÚL WALTER CABALLERO MONTAÑEZ	SECRETARIO
CPC LEONCIO FÉLIX TAPIA VÁSQUEZ	VOCAL
MG. LIC. ANNE ELIZABETH ANICETO CAPRISTÁN	MIEMBRO SUPLENTE

ASESOR: Eco y Abog. GUIDO MERMA MOLINA

Libro N° 1 Folio 10.6

Fecha de Aprobación: 8 de Febrero del 2016

Resolución de Sustentación: Consejo de Facultad 110-2016-CFF

N° de Acta de Sustentación:

ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 05-JE-CT-2015-05/FCC



DICTAMEN COLEGIADO N° 3 -JE-CT-2015-05-FCC

TESIS TITULADA:

"EL IMPACTO TRIBUTARIO DE LA CONTRATACION DE PERSONAL DISCAPACITADO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO"

Autores:

Sangama Chujutalli, Lila María

VISTA, LA TESIS PRESENTADA POR LA(EL)LOS BACHILLERES ARRIBA INDICADOS, QUIEN(ES) HABIENDO LEVANTADO LAS OBSERVACIONES HECHAS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR, Y ENCONTRANDOSE LA PRECITADA TESIS CONFORME, QUEDAN EXPEDITOS PARA REALIZAR EL EMPASTADO DE LA TESIS Y SEGUIR CON SU TRAMITE CORRESPONDIENTE PARA SU TITULACION.

Bellavista, 25 febrero del 2016

Mg. CPC Walter Zans Arimana
Presidente

Dr. CPC Raúl Walter Caballero Montañez
Secretario

CPC Leoncio Felix Tapia Vásquez
Vocal

Mg. Lic. Anne Elizabeth Aniceto Capristán
Miembro Suplente

Art. 48º del Reglamento de Grados y Títulos de Pregrado”.....Cada Participante, en coordinación con su asesor, realiza las correcciones o levanta las observaciones (si las hubiera) formuladas por el jurado evaluador y en un plazo no mayor a los quince(15) días calendarios presenta la tesis final para su revisión por los miembros del jurado, quienes en un plazo no más de siete(07) días calendarios emiten su dictamen colegiado. No se presentarán observaciones complementarias o adicionales a las planteadas inicialmente en el dictamen. Con ello el Bachiller queda expedito para realizar el empastado del trabajo y puede continuar con los trámites para su titulación

DEDICATORIA

A:

Mi familia, quienes me han apoyado siempre, les estaré eternamente
agradecida.

Mi querida “Universidad del Callao”, le agradezco el permitirme
conocer a mis docentes, quienes forjaron mis conocimientos,
además de haberme rodeado de grandes amigos.

Lila María Sangama Chujutalli

AGRADECIMIENTO

A:

La universidad Nacional del Callao, por sembrar en mí la semilla de la investigación.

Mi asesor Guido Merma Molina, por su guía en el proceso de elaboración de esta investigación.

Lila María Sangama Chujutalli

ÍNDICE

ÍNDICE	1
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Identificación del problema	11
1.2. Formulación del Problema	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas Específicos	12
1.3. Objetivos de la Investigación.....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos Específicos	13
1.4. Justificación.....	14
1.5. Importancia.....	15
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes de estudio.....	17
2.1.1 Investigaciones Nacionales	17
2.1.2 Investigaciones Internacionales.....	21
2.2. Marco Conceptual	25
2.2.1. La Discapacidad	25
2.2.2. Los derechos de los discapacitados	47
2.2.3. Empleabilidad de las personas discapacitadas.....	54
2.2.4. Beneficios de las empresas por la contratación de personal discapacitado.	73
2.2.5. Empresas Promocionales	81
2.3. Definición de términos	86
CAPÍTULO III	99
VARIABLES E HIPOTESIS	99
3.1. Variables de la Investigación.....	99
3.2. Operacionalización de variables	99

3.3.	Hipótesis general e hipótesis específica.....	99
3.3.1.	Hipótesis general.....	99
3.3.2.	Hipótesis específicas	100
CAPÍTULO IV.....		101
METODOLOGÍA.....		101
4.1.	Tipos de Investigación.....	101
4.2.	Diseño de la investigación	102
4.3	. Población y muestra	103
4.3.1	Población	103
4.3.2	Muestra	103
4.4	Técnicas e instrumentos	104
4.4.1	Técnicas.....	104
4.4.2	Instrumentos	105
4.5	Procedimiento de recolección de datos.....	105
4.6	Procesamiento estadístico y análisis de datos.....	105
CAPÍTULO V.....		107
RESULTADOS		107
5.1.	Confiabilidad y validación del instrumento	107
5.1.1.	Confiabilidad	107
5.1.2.	Validación	108
5.2.	Resultados del cuestionario.....	108
CAPÍTULO VI.....		124
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		124
6.1.	Contrastación de hipótesis con los resultados	124
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	126
CAPÍTULO VII.....		130
CONCLUSIONES.....		130
CAPÍTULO VIII		131
RECOMENDACIONES		131
CAPÍTULO IX.....		132
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		132
ANEXOS.....		137

TABLAS DE CONTENIDO

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°2.1: Personas con alguna discapacidad por sexo y grupos de edad 2012.....	57
Gráfico N°2.2: Personas con discapacidad de 14 y más años de edad, según condición de actividad económica 2012.....	58
Gráfico N°2.3: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad, según grandes grupos de edad, 2012.....	61
Gráfico N°2.4: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad, por sexo según nivel educativo alcanzado 2012.....	63
Gráfico N°2.5: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad, según ocupación principal 2012.....	64
Gráfico N°2.6: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad, por categoría de ocupación 2012.....	67
Gráfico N°2.7: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad por sexo, según categoría de ocupación 2012.....	68
Gráfico N°2.8: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad por sexo, según tamaño de empresa 2012.....	70
Gráfico N°2.9: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad por sector donde labora, 2012.....	71

Gráfico N°2.10: Personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años de edad por sector donde labora, según área de residencia, 2012.....	72
Gráfico N°2.11: Región Callao: condición de ocupación de la población con alguna discapacidad 2012.....	73
Gráfico N°2.12: Registro de empresas promocionales de personas discapacitadas en la Región Callao.....	85
Gráfico N°5.1: Demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	108
Gráfico N°5.2: Conocimiento de los beneficios empresariales por la contratación de personal discapacitado.....	109
Gráfico N°5.3: Conocimiento de los beneficios empresariales por la contratación de personal discapacitado y su influencia en la demanda ocupacional.....	111
Gráfico N°5.4: Responsabilidad social de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	112
Gráfico N°5.5: Nivel de aceptación de las personas con discapacidad en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	113
Gráfico N°5.6: El nivel de aceptación de las personas discapacitadas y su influencia en la responsabilidad social de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	115
Gráfico N°5.7: Contratación de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	116

Gráfico N°5.8:Impacto tributario en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao contribuyente.....	117
Gráfico N°5.9:Contratación de personal discapacitado y su impacto tributario en las en las empresas de la provincia constitucional del callao.....	119
Gráfico N°5.10:Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tienen conocimiento de la Ley General de la persona con discapacidad.....	120
Gráfico N°5.11:Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, saben que la Ley establece un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad.....	121
Gráfico N°5.12:Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, saben de las sanciones por incumplimiento de cuota de empleo de personas con discapacidad.....	122
Gráfico N°5.13: Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, tienen conocimiento de que es una empresa promocional.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°2.1: Personas con discapacidad de 14 años y más de edad por área de residencia, según condición de ocupación 2012..	59
Tabla N°2.2: Personas con discapacidad de 14 años y más de edad por sexo, según condición de ocupación 2012.....	60
Tabla N°2.3: Personas con discapacidad de 14 años y más de edad por área de residencia, según nivel educativo alcanzado 2012.....	62
Tabla N°2.4: Personas con discapacidad de 14 años y más de edad por área de residencia, según rama de actividad económica 2012.....	66
Tabla N°2.5: Personas con discapacidad de 14 años y más de edad por área de residencia, según tamaño de establecimiento donde trabaja 2012.....	69
Tabla N°2.6: Porcentaje de deducción adicional.....	74
Tabla N°2.7: Ventajas que declaran empresas respecto a la inclusión social.....	81
Tabla N°2.8: Empresas promocionales en el Perú 2009-2015.....	85
Tabla N°3.1: Operacionalización de las variables.....	99

Tabla N°5.1: Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento.....	107
Tabla N°5.2: Relación entre la demanda de personal discapacitado y el conocimiento de lo beneficios empresariales en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	110
Tabla N°5.3: Porcentaje de relación entre demanda de personal discapacitado y el conocimiento de lo beneficios empresariales en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	110
Tabla N°5.4: Relación entre la responsabilidad social y el nivel de aceptación de personal discapacitado.....	114
Tabla N°5.5: Porcentaje de relación entre la responsabilidad social y el nivel de aceptación del personal discapacitado.....	114
Tabla N°5.6: Relación entre la contratación de personal discapacitado y el impacto tributario en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	118
Tabla N°5.7: Porcentaje de relación entre la contratación de personal discapacitado y el impacto tributario en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.....	118

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	129
Anexo N°02: Validación del instrumento.....	130
Anexo N°03: Cuestionario.....	134
Anexo N°04: Bases legales.....	136

RESUMEN

Actualmente en los países desarrollados o en desarrollo las personas con discapacidad en edad de trabajar registran tasas de desempleo altas. Esto se debe a la desinformación que se tiene respecto a los beneficios tributarios, económicos y de responsabilidad social que generan la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas.

Se sabe que el Perú viene desarrollando una serie de planes y programas que tienen como finalidad integrar laboralmente a las personas con discapacidad y tomar conciencia del perfil de cada uno de ellos para aumentar la productividad en la empresa.

Este estudio tiene como objetivo: Determinar que la contratación de personal discapacitado impacta en ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

De esta manera se busca la equidad en la demanda laboral y la toma de conciencia de la contratación del personal discapacitado, en las distintas áreas de las empresas.

Palabras claves: impacto tributario, discapacidad, productividad, contratación, cuantitativa, diseño no experimental, equidad, demanda.

ABSTRACT

Currently in developed or developing countries disabled people of working age unemployment rates are high. This is due to misinformation that has regard to tax, social responsibility and economic benefits generated by the integration of persons with disabilities in companies.

It is known that Peru has developed a series of plans and programs that aim to integrate occupationally disabled and aware of the profile of each one of them to increase productivity in the company.

This study aims to determine that the recruitment of disabled staff tax impacts within companies of Callao.

Thus equity in labor demand and awareness of the recruitment of disabled staff in the different areas of business are looking for.

Keywords: tax impact, disability, productivity, recruitment, quantitative, non experimental design, equity demand.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Identificación del problema

A pesar de que la Ley N° 29973, Ley General de la persona con Discapacidad, en adelante LGPD, en su artículo 49, menciona que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%, esto no se cumple ya que no hay una concientización acerca del tema de la discapacidad por parte de las empresas. Los empleadores creen que contratar a personal discapacitado requerirá de capacitación y supervisión especial constante, además de invertir en crear los ambientes de trabajo adecuados a la necesidad de las personas con discapacidad, sumado a esto existe la idea errónea de que este sector importante de la población no tendrá un buen desempeño dentro de la empresa y no cumplirá con sus labores de manera eficiente.

La referida Ley también otorga beneficios tributarios a las empresas que contratan personal con discapacidad, sin embargo, la gran mayoría no ofrecen oportunidades de empleo a este sector frustrando con esto el anhelado puesto laboral que le permita

generar sus propios ingresos, pagar sus impuestos y mejorar su calidad de vida.

Las personas con discapacidad son muchas veces discriminados y no respetados en su derecho a un empleo digno que les ayude a incorporarse a la sociedad y alcanzar su máximo desarrollo a nivel personal.

A través de esta investigación se busca sensibilizar y concientizar a las empresas de la Región Callao para que incorporen en sus planillas a personas con discapacidad y aprovechen todo su potencial de trabajo y los beneficios que le otorga la Ley, así como la posibilidad de poder convertirse en empresas promocionales.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la contratación de personal discapacitado impacta en el ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera el conocimiento de los beneficios tributarios económicos y sociales influyen en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao?

- ¿Cómo el nivel de aceptación y conciencia por parte del personal, de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, respecto a las personas discapacitadas incide en el ámbito de responsabilidad social?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Determinar que la contratación de personal discapacitado impacta en ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer que el conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales influyen en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.
- Determinar que el nivel de aceptación y conciencia por parte del personal, de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, respecto a las personas con discapacidad incide en el ámbito de responsabilidad social.

1.4. Justificación

Ésta investigación se justifica en la medida que aporta incentivos para que los empresarios cumplan con la Ley y contraten trabajadores con discapacidad, pues se evidencia buenas razones para que este tipos de contratos aumenten, siendo este un segmento social importante en el mercado laboral.

Al contratar personas con discapacidad se obtienen beneficios tributarios, económicos y sociales. Las empresas que emplean a personas con discapacidad gozan de estos beneficios tributarios que se traducen en menos impuestos y mayores ingresos, tal como lo especifica la Ley General de Personas Discapacitadas N° 29973, la cual menciona que dichas empresas tendrán un beneficio de poder deducir el gasto (remuneraciones y/o implementación del ambiente laboral) para fines del Impuesto a la Renta.

Dentro de los beneficios económicos se encuentra que existe una menor rotación de personal, lo que evita gastos de capacitación, tiempo de formación y esto se traduce en ganancias para la empresa por el compromiso de los mismos.

En los beneficios sociales se encuentran una mejor disposición laboral en el ambiente y trato de la empresa para con el trabajador discapacitado, mayor compromiso del público consumidor tanto a nivel local, nacional e internacional, además de valoración de la

imagen institucional y marca de la empresa y sobre todo sostenibilidad de largo plazo.

Es por ello que la investigación demuestra que las empresas que no emplean discapacitados no están aprovechando adecuadamente sus oportunidades de negocio.

Este último punto es el que se pretende reforzar, en cuanto a las bondades de parte de las empresas de los beneficios tributarios, económicos y de responsabilidad social que se obtienen al contratar personas discapacitadas, ello serviría como un potente incentivo, que no podrán dejar de tomar en cuenta.

Los beneficiarios con este estudio serán todas las entidades públicas o privadas del país, en primera instancia la población con discapacidad, con ello la tasa de desempleo se verá disminuida a la vez que las empresas que demanden sus servicios podrán obtener grandes beneficios; ello se convertirá en un ciclo haciendo que nuestra economía y sociedad se fortalezca y avancemos hacia un mundo de igualdad.

1.5. Importancia

Esta investigación es vital porque pretende llamar la reflexión y exhortar a las empresas de la Provincia Constitucional del Callao sobre la contratación de personal discapacitado y así se eliminen

todas aquellas posibles infracciones que se generarían por no cumplir con las disposiciones que la Ley 29973 establece.

Además de que esta situación representa un problema social expansivo y serio. Esas actitudes han provocado que una persona discapacitada confronte problemas a nivel laboral y que no tenga libre acceso a la sociedad, generando con ello una baja tasa de empleo de este sector.

Es por ello que se realiza este estudio, para mostrarle a las empresas que se adquieren ventajas al reclutar a estos individuos, algo que no logran percibir, a pesar de las legislaciones que otorgan beneficios tributarios, para frenar las barreras que no le permiten educarse, ser empleados y llevar una vida normal y activa en el Perú.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1 Investigaciones Nacionales

(Bergamino 2013, pág. 143) enfatiza las oportunidades que permitan un pleno desarrollo a las personas con discapacidad, siempre respetando y adaptando el entorno a sus diferencias lo que mejoraría la empleabilidad de los discapacitados y así acceder a oportunidades laborales mejorando su calidad de vida.

(Saavedra, Hernández, Ángeles & Ortega; 2014, pág., 150) abordan la importancia de la Educación Inclusiva y por ello concluyen en que las prácticas educativas inclusivas benefician a los estudiantes con discapacidad en lo referente a una mejor determinación de logros de aprendizaje significativos, incremento del grado de autonomía y socialización.

Es así que una persona con discapacidad que accede a una educación con apoyo técnico adecuado es más probable que logre alcanzar un desempeño laboral más exitoso.

(Maldonado, 2004), señala que el tema laboral es sin duda uno de los más críticos para las personas con discapacidad y se cruza con dos áreas que no siempre trabajan de la mano, como son salud y educación.

Ello se refleja en una investigación realizada por estudiantes del Master Executive en Gerencia y Administración, afirman que la inserción de las personas discapacitadas representan un factor de mejora en la eficiencia global del Call Center, debido al bajo índice de rotación del personal y el uso de habilidades desarrolladas, conocimientos y destrezas que incrementan la productividad de los Call center (León, 2009).

Tal como lo afirma el (CONADIS y MIMDES, 2009) en su Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2009 - 2018, la inserción laboral de este sector, tanto en instituciones públicas como privadas, se deben tomar en cuenta medidas preventivas de protección a fin de evitar accidentes laborales, por ello proponen la reducción y ampliación de las mesas de trabajo para la comodidad y mayor productividad del trabajador discapacitado.

Por otro lado, en un estudio realizado por la empresa Yobel SCM Costume Jewelry SA a cargo de (Rodas Molero, 2013), afirma que la integración de personas con discapacidad trae consigo beneficios tributarios debido a la deducción de las remuneraciones pagadas a las personas con discapacidad, así también económicos, de imagen y responsabilidad social. La empresa evaluó las potencialidades de cada trabajador y los enfocó a realizar tareas dependiendo de su discapacidad, en el caso de las personas con problemas motores (dificultad al caminar) realizaban faenas de armado y moldes; las que tenían problemas de retraso realizan actividades de jebes, colgado y retoques, entre otras funciones.

Como reflejan los estudios de investigación, sin ayudas compensatorias (sillas de ruedas, aparatos ortopédicos, audífonos, manejo del sistema Braille, conocimiento del lenguaje de señas, uso de computadoras con programas especialmente diseñados, etc.), terapias de rehabilitación, material educativo adecuado, adaptaciones curriculares, formación y capacitación para el trabajo, la persona no estará preparada para ingresar al mundo laboral en equidad de oportunidades. Es importante por ello concientizar a la humanidad acerca de las personas con discapacidad para que respeten sus

derechos fundamentales como personas dentro de nuestra sociedad y que logren alcanzar los beneficios que las leyes les otorgan en favor de su independencia y éxitos personal y laboral.

Cabe mencionar que actualmente existen empresas promocionales que cuentan en su staff de trabajadores con discapacitados dentro de ellas están Renzo Costa que tiene a 30 personas con discapacidad auditiva, Universal Textil ha empleado a 20, la empresa de maquinaria Ferreyros cuenta con 6 personas y tiene como analista programador a una persona con discapacidad visual, Acosta stock SA empresa dedicada a la fabricación de joyerías cuenta con 6 personas con discapacidad auditiva. Según el gerente de esta empresa le costó mucho tiempo encontrar personal discapacitado según el perfil requerido ya que ni en el Ministerio de Trabajo había una base de datos. Otras empresas son Essalud, Wong, Bombos, etc.



2.1.2 Investigaciones Internacionales

(Gómez & Gómez, Gladys, 2011), estudiaron la factibilidad de crear un centro de formación ocupacional para niños y jóvenes con síndrome de Down en Ecuador.

A través de la investigación se estableció la viabilidad del proyecto y la factibilidad de su creación que promueven mejores niveles de vida en lo profesional y laboral generando así un mejor nivel económico de las personas con estas capacidades especiales y sus familias.

Los resultados arrojaron impactos positivos, si el servicio prestado contribuye a desarrollar sus habilidades y destrezas que se reforzarán con la capacitación continua para que sean aceptados en otras empresas.

Modelos como este deberían desarrollarse en nuestro país, para contribuir con el desarrollo de personas con capacidades especiales y así lograr más oportunidades para personas que presenten otros tipos de discapacidad.

(Castro & Barrera, Angelica, 2011), señalan en su investigación realizada en Bogotá, Colombia, que es válido incorporar un mayor número de personas con discapacidad, no solo en el marco de un ejercicio de inclusión social son también en el marco de la contribución de esta población a los movimientos de oferta y demanda que contribuyan al crecimiento económico y por ende el desarrollo social de nuestro país.

(Pérez, 2011), en su estudio afirma que a pesar de los beneficios tributarios que el Estado ofrece, las empresas no aprovechan esta ventaja, es por ello que buscan a través del modelo de la Fundación Arcángeles mostrar los resultados positivos, que se obtuvieron dejando de considerarse un modelo filantrópico, y pasar a ser un ejercicio social rentable para los empresarios, por la reducción de los impuestos y demás beneficios.

(Ruiz, 2013), identifica en su estudio realizado en Puerto Rico, que existen factores económicos, sociales y de imagen que afectan el proceso de reclutamiento de personas con discapacidad en las empresas, ya que refleja un efecto positivo en la imagen pública de la

empresa al trabajar el personal discapacitado directamente con el cliente. Así mismo en el factor social, el área de recursos humanos considera que todos los empleados deben ser evaluados bajo los mismos estándares de desempeño y aquellos solicitantes de empleo con discapacidad no carecen de las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para hacer el trabajo siendo la experiencia positiva.

(Donoso & Hernández, Marcela, 2010), constatan en su estudio realizado en Chile de la persistencia en la discriminación, como proceso obstaculizador de la plena inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Se evidencia el arduo camino que las personas con discapacidad deben hacer frente, a la hora de demandar a la sociedad, su derecho inherente de trabajar, forjar una vida familiar y aprehender el futuro.

En un proyecto de tesis sobre la Integración Laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas argentinas (Borea R. , 2005), buscaron determinar cuál es la mejor estrategia para la incorporación laboral y social de personas con discapacidad, para ello es necesario, según su expertil,

conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos frente a la posibilidad de integrar personas en sus organizaciones.

Otro estudio sobre Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad, sostiene que el principal óbice son las barreras arquitectónicas, así como el desconocimiento de los beneficios al contratar personas discapacitadas. En la encuesta realizada se afirma que las discapacidades físicas (minusvalidez y sordera – mudez) y psíquicas (síndrome de Down) son las más solicitadas para la contratación de este sector (Guillen & Contreras, 2006).

Según (Hernández, Cerrillo, & Izuzquiza, 2007) sostienen que dentro de las competencias laborales de las personas con discapacidad están la autonomía, adaptabilidad y compromiso con el trabajo a desempeñar. Lamentablemente esta realidad se vive en muchos países, principalmente en Latinoamérica, en la que muchas personas con discapacidad que buscan trabajo, son personas que han pasado por muchas dificultades y algunas de ellas han podido superarlas otras sin embargo siguen viviendo excluidos del

sistema educativo, carentes de empleos dignos y en pobreza extrema.

Las leyes contra la discriminación ofrecen un punto de partida para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, mejorando el acceso al lugar de trabajo y modificando las percepciones acerca de las aptitudes de las personas con discapacidad para ser trabajadores productivos (Organización Mundial de la Salud, 2011).

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. La Discapacidad

(Organización Mundial de la Salud, 2001), En el año 2001, la Organización Mundial de la Salud (OMS) creó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), que complementaba a la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), para brindar un lenguaje unificado y estandarizado; y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud para la nueva realidad social del siglo XXI.

La CIF organiza la información en dos partes: a) funcionamiento y discapacidad y b) factores contextuales. Cada una de estas consta, a su vez, de dos partes; la primera comprende funciones corporales, por un lado, actividades y participación, por el otro; mientras que la segunda, factores ambientales y personales.

(Minguijon Pablo, 2005, pág. 37), Con respecto al funcionamiento y discapacidad, los componentes son: i) el cuerpo, que cubre las funciones de los sistemas corporales y las estructuras del cuerpo, y ii) las actividades y participación, que denotan aspectos del funcionamiento desde una perspectiva individual y social.

La CIF define a la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias corporales y las limitaciones de la actividad, a lo cual se suma las restricciones de la participación de las personas.

Las deficiencias, o déficit en el funcionamiento, son problemas que afectan una estructura o función corporal. Existe una alteración en la estructura anatómica de la persona que condiciona la pérdida de una función corporal o psicológica como, por ejemplo, deficiencia

intelectual, visual, física, del lenguaje, habla, auditiva, entre otras

Según (Bernal Ruiz, 2008), esta alteración puede generarse de nacimiento o ser provocada posteriormente por algún tipo de accidente. Por ejemplo, un accidente de tránsito puede conllevar a la amputación de alguna extremidad, ya sea miembro superior o inferior; generar algún tipo de daño cerebral; incluso, a la hemiplejía, trastorno por el cual la mitad del cuerpo de una persona se encuentra paralizado.

(Bernal Ruiz, 2008), afirma que las limitaciones de la actividad son el resultado de las deficiencias, las cuales representan dificultades para ejecutar acciones o tareas por sí mismos. Estas impiden que las personas puedan llevar un ritmo de vida considerado como normal para el ser humano sin la ayuda de alguna persona o de alguna tecnología desarrollada para cada caso.

Esta implicación es importante puesto que contiene ideas como ser incluido y poder participar en algún aspecto de la vida, así como la de ser aceptado por la sociedad. Por ejemplo, las restricciones en la participación para una persona con discapacidad visual afectarían su sentido de orientación y su capacidad para

participar en el mercado laboral, así como en actividades deportivas. Por otro lado, para una persona con discapacidad motora sería el impedimento para tomar medios de transporte público, no participar en actividades deportivas, así como no poder realizar sus compras por sí solas.

(Minguijon Pablo, 2005, pág. 40) Argumenta por otro lado, los factores contextuales son aquellos que constituyen conjuntamente el marco total de la vida de un individuo. Estos factores son divididos en factores ambientales y personales. Los primeros constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas desarrollan sus vidas. Según (Organización Mundial de la Salud, 2001, pág. 26) Estos factores ambientales se refieren a los aspectos del mundo extrínseco que forma el escenario de la vida de una persona, y, como tal, tienen un impacto en su actividad, además de las relaciones interpersonales, sistemas sociales, reglas, leyes que pueden influir de manera positiva o negativa en la realización de una persona como miembro de la sociedad.

Por otro lado, los factores personales corresponden al estilo de vida de la persona, así como a sus

características particulares, que no se encuentran en relación con su estado de salud. Estas características pueden ser el sexo, la raza, la edad, los hábitos, la educación, la profesión, el comportamiento, el tipo de personalidad, entre otros.

(Organización Mundial de la Salud, 2001, pág. 30) El funcionamiento y discapacidad de un individuo se entiende como una interacción entre la condición de salud (enfermedades, trastornos, lesiones) y los factores contextuales; sin embargo, no siempre estas interacciones constituyen una relación recíproca.

(Organización Mundial de la Salud, 2001, pág. 30) Muchas veces, las intervenciones de un elemento pueden modificar uno o más de los otros elementos. Por ejemplo, una persona puede contar con ciertas deficiencias, pero no tener limitaciones el funcionamiento y discapacidad de un individuo se entiende como una interacción entre la condición de salud (enfermedades, trastornos, lesiones) y los factores contextuales; sin embargo, no siempre estas interacciones constituyen una relación recíproca.

De acuerdo con (Minguíjon Pablo, 2005, pág. 41), se puede concluir que la discapacidad es el estado de salud

de una persona en el que, debido a déficits de funcionamiento de las funciones y estructuras corporales, se produce una limitación en la actividad de la persona y una restricción en la participación social, lo cual se encuentra contextualizado por factores ambientales y personales.

Modelos de discapacidad

Desde el punto de vista histórico, podemos destacar tres modelos de comprensión y acercamiento hacia el mundo de la discapacidad, que han generado amplio impacto en sus respectivos contextos sociales. Estos han delimitado el concepto en el imaginario de las sociedades respecto de las personas discapacitadas. A continuación, se describe la clasificación que la doctrina ha realizado respecto a los distintos de modelos de tratamiento de la discapacidad que han existido hasta llegar al modelo social o de derechos humanos, el cual ha sido tomado como base principal por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y lo ha legitimado la comunidad internacional.

En primera instancia, en la antigüedad greco-romana y en la Edad Media, primaba el Modelo de Prescindencia, el cual consideraba que la discapacidad tenía su origen

en dos ejes: la justificación religiosa de la discapacidad y la consideración de que la persona con discapacidad era un ser improductivo y su vida no merecía ser vivida, así como su condición de carga que debería ser arrastrada, ya sea por los padres o por la comunidad, llevaba a recurrir al infanticidio es una carga y no tiene nada que aportar a la comunidad (Gonzales Ramos, 2010, pág. 14).

En Atenas, el método que utilizaban era el de exposición del recién nacido en una vasija de barro lejos de su casa, en la cual podía morir de hambre. Estas prácticas no solo era considerada como usual, sino que también eran recomendadas por filósofos como Platón, quien consideraba que era necesario eliminar a los débiles y a los ineficientes (Augado Diaz, 1995, pág. 48).

Así mismo, debido a que la persona pertenecía al Estado o polis Griega, el cual obligaba a realizar servicio militar toda la vida, este tenía la facultad de evitar que sus ciudadanos fueran deformes, puesto que no serían provechosos para las necesidades de la comunidad, por lo cual se optaba por el exterminio de estas personas, ya que se consideraba que no contaban siquiera con la calidad de seres humanos (Palacios A. , 2008, pág. 40).

Muchas veces, debido a que la anormalidad no se manifestaba en el momento del nacimiento, como, por ejemplo, sordera, mudéz o diversidad funcional mental, en el caso de que el pequeño sobreviviera con algún tipo de malformación funcional o imperfección física, era relegado a un espacio muy reducido en la sociedad; sin embargo, si esta anormalidad era producto de heridas de guerra o un accidente se era más tolerante (Palacios A. , 2008, pág. 47).

Esto quiere decir que el Consejo se encargaba de examinar a las personas con discapacidad, puesto que existía una ley que ordenaba que quienes tuvieran menos de tres minas y mutilados físicos y no pudieran realizar ningún tipo de trabajo, se les otorga una cantidad de dos óbolos diarios a cada uno, lo cual es cubierto por el Estado como una forma de ayuda a estas personas. (Palacios A. , 2008, pág. 47).

Frente a estos problemas sociales, tanto la sociedad griega como romana, buscaron medidas para prescindir de estas personas y crearon las políticas eugenésicas.

En el mundo medieval, en el cual primaba la religión cristiana, ya no se aplica el infanticidio; sin embargo, muchos niños y niñas mueren como consecuencia de

omisiones, ya sea por falta de interés y recursos o de invocarse a la fe como único medio de salvación (Arnau Ripollés, 2008).

La sociedad en la Edad Media se basó en una sociedad de pequeños productores, por lo cual el trabajo no era considerado una ocupación vergonzosa; sin embargo, debido a que las personas con discapacidad no participaban de la actividad laboral, se generaba una actitud de menosprecio y marginación social. Así mismo, debido a las pestes, el temor al contagio invadía a la sociedad (Gurievich, 1990, Pág. 242)

En síntesis, se generaba un doble tratamiento hacia las personas con discapacidad: un trato humanitario y misericordioso que inculcaba la caridad cristiana y, por otro lado, un tratamiento cruel y marginador, originado por el miedo y rechazo (Palacios A. , 2008, pág. 62).

A inicios del Siglo XX, el Modelo de Prescindencia inicia una etapa de transformación hacia el denominado Modelo Rehabilitador o Médico. Este nuevo concepto migra los orígenes de la discapacidad de temas religiosos asociados a dios o al demonio hacia razones científicas que aluden a la diversidad funcional en

términos de salud o enfermedad (Palacios A. , 2008, pág. 66).

Si bien es cierto que la reorientación inicial hacia el modelo rehabilitador tuvo que ver con los accidentados laborales, las causas que consolidan la transformación al modelo son la Primera y la Segunda Guerra Mundial, resultado de las diferentes heridas producto de la guerra, los Estados se vieron en la obligación de compensar a los mutilados de guerra a través de servicios sociales bajo políticas legislativas (Gonzales Ramos, 2010).

Ya en la Segunda Guerra Mundial nace, en un primer momento, el movimiento rehabilitador para las discapacidades físicas, siendo sus objetivos la recuperación físico-somática y funcional. Por otro lado, la psicología de la rehabilitación nace al finalizar la guerra para tratar los trastornos generados por esta. Posteriormente, este movimiento se extiende a accidentados laborales y a otros discapacitados físicos y sensoriales (Augado Diaz, 1995).

El modelo rehabilitador considera que las causas de la discapacidad son, como su nombre lo indica, médicas, por lo tanto, deja de asumir a las personas con discapacidad como innecesarias, como el modelo de

prescindencia, siempre y cuando esas personas sean rehabilitadas o curadas. (Gonzales Ramos, 2010).

En este sentido, a diferencia del modelo de la prescindencia, se cambia la concepción de que las personas con discapacidad son inútiles y se entiende que sí pueden ser parte de la sociedad y realizar distintas actividades en cuanto sean rehabilitadas, mientras tanto, son objeto de seguridad social, cuidado médico, a la vez que la persona es separada de su condición de sujeto titular de derechos (Gonzales Ramos, 2010).

La discapacidad pasa a ser vista como una enfermedad que se generaba por causas naturales y biológicas, que involucraba una gran dependencia familiar (Arnau Ripollés, 2008).

Se abrió la posibilidad de un mejoramiento de la calidad de vida de las personas afectadas, así como medios de prevención, tratamientos y la utilización de servicios de asistencia social, los cuales eran brindados por instituciones especializadas. El criterio de capacidad, o no, de trabajar fue muy importante, por lo cual solo eran dignos de ayuda aquellos quienes padecen alguna

imposibilidad que les impida ganarse el sustento (Palacios 2008, Pág. 86).

Es en este contexto aparece la modalidad de empleo protegido como un medio de inserción laboral que, posteriormente, pasaría a ser elemental. Estos empleos se daban a través de centros especiales, empresas protegidas o centros ocupacionales. Estas entidades eran centros de atención y apoyo a personas con discapacidad en su proceso de integración social, y resultaron ser de gran utilidad, puesto que trabajar en uno de estos les otorgaría a las personas con discapacidad la confianza acerca de sus propias habilidades, además de experiencia laboral (Calvo, 2004).

Si bien es cierto que el empleo protegido, llamado Modelo Rehabilitador, fue una solución que se pensó como temporal, puesto que luego de desarrollar sus habilidades y con la experiencia laboral obtenida la persona con discapacidad debería conseguir un empleo en otra organización, esto no se llevó a cabo, debido a distintas razones. Una de estas razones es la creencia por parte de los empleadores de que las personas con discapacidad no tienen la suficiente preparación para

realizar la mayor parte de trabajos como consecuencia del empleo protegido, la cual fue una solución temporal y luego paso a ser una regla obligatoria como medida así como una medida obligatoria a las personas con discapacidad (Palacios 2008, Pág. 87).

Finalmente, desde finales de los años sesenta, en Estados Unidos e Inglaterra, empieza a surgir el denominado Modelo Social de la discapacidad o de derechos humanos, el cual rechaza que las causas de la discapacidad sean religiosas o fisiológicas, sino que considera que el origen de la discapacidad responde a obstáculos resultantes de factores sociales (Arnau Ripollés, 2008).

Este modelo se inspiró y tomó sus bases en los movimientos civiles de los negros, las mujeres, los homosexuales y otras minorías, para dar paso al movimiento por los derechos humanos y civiles de las personas con discapacidad (Del Águila, 2007)

Es así que, mediante acciones individuales de personas con discapacidad, como Ed Roberts, estudiante universitario de la Universidad de California, Berkeley, quien fundaría posteriormente el Movimiento de Vida Independiente, el paradigma del modelo médico de la

discapacidad fue transformándose hacia el modelo social.

Edward Roberts adquirió polio a los 14 años pero no desistió en sus ideales de la lucha para personas discapacitadas y tuvo la iniciativa de

Universidades en Estados Unidos que cumplieran con los requisitos de accesibilidad, puesto que estaban diseñadas para aceptar a los veteranos de guerra de la Segunda Guerra Mundial (Palacios 2008, Pág.100). Convencido de sus capacidades postuló a la que consideraba la mejor universidad para su desarrollo, la Universidad de California en Berkeley, y luego de una resistencia inicial fue aceptada. Sin embargo, puesto que la Universidad no se encontraba diseñada para personas con discapacidad, Roberts se alojó en la enfermería de la Universidad y no en la residencia como el resto de los estudiantes (Shaw, 2008)

Gracias a este antecedente, muchas personas con discapacidad empezaron a enviar solicitudes de admisión a la Universidad de California para ser aceptadas. Es así que la Universidad empezó a realizar modificaciones en las políticas universitarias e infraestructura, y fue adecuándolas de acuerdo con las

necesidades de las personas con discapacidad para permitir su admisión (Del Águila, 2007).

La experiencia de Edward Roberts demostró que la imposibilidad de poder desarrollarse no provenía de las deficiencias de las personas, sino de la falta de accesibilidad del entorno, puesto que fueron diseñados sin tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad. Así fue quedando en claro que la discapacidad tenía una causa social, más que médica, por lo cual las autoridades correspondientes de las instituciones sociales, públicas y privadas, debieran asumir la responsabilidad de hacer modificaciones en base a una orientación inclusiva.

Gracias a que la universidad admitió a más personas con discapacidad, Roberts formó un programa de estudiantes con discapacidad que se llamó Rolling Quads. Al finalizar los estudios universitarios, Roberts y su grupo, decidieron trabajar juntos, utilizando la experiencia adquirida para impulsar el cambio en la accesibilidad en la universidad, a una escala más general, en la cual pudieran tener acceso a servicios que les eran propios por derecho. Es así que nació la idea de

formar el Centro de Vida Independiente y fue inaugurado en 1972 (Palacios A. , 2008, pág. 114).

El Centro de Vida Independiente estaba dirigido a personas con discapacidad, quienes abordaban sus problemas como cuestiones sociales. Así, surge como una alternativa al tradicional tratamiento que venía teniendo la discapacidad, observada y atendida desde el modelo médico, para poder pasar a cuestionar la existencia de barreras en el entorno físico y barreras de tipo psicológico en la comunidad, como las reducidas expectativas de realización personal, discriminación social, política y económica, que impedían la integración en la comunidad como principal objetivo (García Alonso, 2003).

El Movimiento Vida Independiente reformó la percepción de las personas con discapacidad al interior de los Estados Unidos y posteriormente fue expandiéndose a Inglaterra, donde activistas con discapacidad venían exigiendo un cambio de paradigma, por lo cual algunas organizaciones sociales tomaron como base lo aportado por Edward Roberts para poder generar un cambio en la sociedad inglesa, ajustándolo a su realidad (Palacios A. , 2008).

Así en Inglaterra, Paul Hunt, joven que tenía distrofia muscular y dependía de otras personas para realizar actividades básicas como comer, vestir, asearse, sufrió discriminación mientras se encontraba internado en la casa hogar Le Court Cheshire en Hampshire, la cual era una institución para cuidar a personas con discapacidad como él (Del Águila, 2007).

En 1972, Paul Hunt publicó "The Guardian" en el cual dio a conocer su voluntad de formar un grupo de estudio para impulsar cambios en los regímenes y políticas de los internados para personas con discapacidad (Del Águila, 2007, pág. 14). Es así que en 1974 se constituye la Unión de Personas con Discapacidad Física contra la Segregación, UPIAS, según sus siglas en inglés, y se promulgan los "Principios Fundamentales de la Discapacidad", en los cuales se mencionaba que la discapacidad era una situación generada por factores sociales y que deberían ser eliminados; que ningún aspecto como los ingresos, movilidad en las instituciones sean tratadas de forma aislada; que las personas discapacitadas, con ayuda de los demás, deben asumir el control de sus propias vidas, puesto que no hacerlo vulnera sus derechos fundamentales; y, finalmente, que las personas que tratan de ayudar, como profesionales y

expertos, se encuentren comprometidos con la promoción del control propio de las personas (UPIAS, 1997).

En este contexto, gracias a las experiencias brindadas por Edward Roberts y el Movimiento de Vida Independiente, Paul Hunt y la Unión de Personas con discapacidad Físicas contra la Segregación, y las demandas sociales de las propias personas con discapacidad es que se va formando el Modelo Social.

Este nuevo Modelo Social se centra en la dignidad intrínseca del ser humano y sienta sus bases en valores intrínsecos a los derechos humanos, como la dignidad humana, igualdad de oportunidades, libertad personal frente al abuso del poder y la no discriminación (INADI, 2012). Así mismo, se sitúa a las personas con discapacidad como sujeto de derechos, con voluntad para tomar sus propias decisiones, y define a la sociedad como la principal fuente de problemas para el discapacitado.

De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el Modelo Social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente

relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia (Palacios A. , 2008, pág. 104)

El Modelo Social afirma que la diferencia humana no es innata sino algo inventado por la sociedad, lo cual genera la creación de etiquetas en relación a alguna pauta de lo normal como, por ejemplo, los discapacitados. Esta norma por la cual una persona es etiquetada no resulta de un proceso natural o desinteresado, sino que existe un aparato de poder que es el que impone etiquetas para poder preservar ese poder (Quinn, 2002, pág. 12).

Si bien es cierto que hablar de igualdad de oportunidades es confuso, puesto que las personas con discapacidad no se encuentran en igualdad de condiciones que el resto de las personas, es importante aclarar a qué se refiere el Modelo Social cuando habla de igualdad de oportunidades. Hablar de igualdad de oportunidades en el Modelo Social no equivale a decir que no existen diferencias entre las personas, significa que una sociedad auténticamente igualitaria es aquella que adopta las diferencias humanas y las tiene en cuenta dentro de sus ideales. Bajo esta perspectiva, no debe permitirse que factores externos a la persona, en

los cuales no ejerce un control, establezcan las oportunidades de esa persona en la vida (Quinn, 2002, pág. 13).

Para valorar positivamente la diferencia que implica la discapacidad se requieren acciones; es decir, el principio de igualdad según el Modelo Social se basa en dos propuestas: políticas de la diferencia y políticas distributivas. Las políticas de la diferencia implican que la discapacidad no sea usada de forma despectiva ni negativa, para lo cual es necesario reconocer la diferencia que dicha condición implica; mientras que las políticas distributivas son acciones que de alguna manera compensan la desigual distribución de los recursos, como consecuencia de la diferencia anteriormente mencionada (Palacios A. , 2008, pág. 168). Para lograr esto es necesario crear leyes contra la discriminación que sean claras y que se puedan aplicar de manera satisfactoria en las esferas económicas, sociales, servicios públicos y obligaciones cívicas, así como integrar de manera positiva a las personas con discapacidad (Quinn, 2002, pág. 14).

Por lo expuesto anteriormente, es importante señalar que la falta de sensibilidad del Estado y la sociedad

genera múltiples dificultades para los discapacitados. Por ejemplo, el Estado puede otorgar acceso universal y gratuito a la educación cumpliendo con la igualdad de oportunidades; sin embargo, si no es consciente de las particularidades propias de las personas con discapacidad, esto no generará frutos ni una sociedad inclusiva. Las soluciones no deben de orientarse a la persona sino deben de estar dirigidas hacia la sociedad, puesto que, mientras se mantenga el prejuicio social de que las personas discapacitadas no aportan a la sociedad, como lo sostenía el Modelo Rehabilitador, no podrán gozar de una igualdad de oportunidades desde su diferencia (Del Águila, 2007, pág. 58). Es así que el Modelo Social indica que no son las limitaciones individuales las raíces del problema, sino que lo es la falta de sensibilidad de la sociedad y del Estado para poder otorgar servicios apropiados de acuerdo con las diferencias de la población (Palacios A. , 2008, pág. 103).

La frase mencionada por Jenny Morris tiene mucho sentido para comprender el Modelo Social: “una incapacidad para caminar es una deficiencia, mientras que una incapacidad para entrar a un edificio debido a

que la entrada consiste en una serie de escalones es una discapacidad” (Palacios A. , 2008, pág. 103).

El fin del Modelo Social de discapacidad es lograr que la sociedad respete la autonomía de las personas con discapacidad, entendida como una comprensión de la diferencia. Supone eliminar las barreras y solucionar temas de accesibilidad y diseño para ellas, de forma que puedan desenvolverse, de modo que cuenten con una igualdad de oportunidades, lo cual será la ruta para disminuir su discapacidad (Arnau Ripollés, 2008, pág. 69).

Es por lo mencionado anteriormente que Palacios expresa lo siguiente:

En este modelo se resalta la importancia de que el fenómeno de la discapacidad sea abordado desde un enfoque holístico. Así, el ocio, la cultura, los deportes, entre otras, son actividades que permiten que las personas con discapacidad puedan participar en la vida social, a la vez que desarrollar sus inquietudes. Por ello se otorga tanta importancia a la accesibilidad como requisito previo para el disfrute de dichas actividades, en igualdad de condiciones que los demás (Palacios A. , 2008, pág. 105).

El Modelo Social de discapacidad hace referencia a cuatro tipos de barreras: (a) técnicas y arquitectónicas, (b) socioeconómicas, (c) legales y (d) culturales.

2.2.2. Los derechos de los discapacitados

Los derechos humanos son innatos a la dignidad de todas las personas, sin discriminación y han de gozar de protección jurídica. Estos derechos se encuentran plasmados en tratados internacionales de derechos humanos, por lo cual debemos considerar el derecho internacional para las poblaciones en situación de vulnerabilidad en todo el mundo.

(Martinez, 2009, pág. 11) Afirma que el derecho internacional de los derechos humanos establece las obligaciones que tienen los Estados de tomar medidas en determinadas situaciones o de abstenerse de actuar de determinada forma en otras, a fin de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los individuos o grupos.

En 1948, las Naciones Unidas decidieron emitir la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual hace referencia al respeto de los derechos y libertades

de todas las personas sin ningún tipo de distinción; sin embargo, esta declaración no logró satisfacer las necesidades de todos los colectivos, debido a que, en la práctica, los grupos minoritarios sufrían discriminación, racismo y exclusión por parte de la sociedad y el Estado; y sus necesidades específicas no eran satisfechas ni atendidas, de lo cual resultaba la privación del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales. Debido a estos factores, fue necesario crear tratados complementarios para grupos específicos; por ejemplo, la Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas en 2007; la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas pertenecientes a Minorías nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas en 1992, entre otras. (Organización de las Naciones Unidas, 2009).

En el año 2008, la organización de las Naciones Unidas decidió crear la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual era una síntesis de los distintos tratados complementarios anteriormente mencionados. Esta Convención hacía frente a los obstáculos físicos y sociales que impedían a las personas con discapacidad recibir educación, conseguir empleo incluso si se encontraban calificados, tener

acceso a la información, contar con un adecuado cuidado médico y sanitario, poder desplazarse, e integrarse en la sociedad y ser aceptados (Organización de las Naciones Unidas, 2009)

Este instrumento se ha convertido en el marco normativo global que protege y vela por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, y sentó sus bases en el principio de la no discriminación y participación plena. A la fecha más de 150 países han firmado y ratificado este instrumento; sin embargo, no todos los países se suscribieron al protocolo facultativo de la Convención, el cual le otorgaba poder para sancionar a los países que no se encuentren cumpliendo con lo estipulado. Así mismo, exige a los Estados miembros y organizaciones que representan a las personas con discapacidad a enviar reportes periódicamente en base al cumplimiento de los artículos, a favor de dichas personas.

En conjunto con el Banco Mundial, en el 2011 la OMS realizó un Informe Mundial sobre Discapacidad para lograr proporcionar datos que permitan a los países fomentar la formulación de políticas públicas, además de programas que logren mejorar la vida de las personas

que conforman este colectivo. En el mismo sentido, se menciona lo siguiente:

“En todo el mundo, las personas con discapacidad tienen peores resultados sanitarios, peores resultados académicos, una menor participación económica y unas tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidad. En parte, ello es consecuencia de los obstáculos que entorpecen el acceso de las personas con discapacidad a servicios que muchos de nosotros consideramos obvios, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte, o la información. Esas dificultades se exacerbaban en las comunidades menos favorecidas” (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 5).

Actualmente, no se conoce la cifra exacta de la cantidad de personas que cuentan con alguna discapacidad en el mundo; sin embargo, en el informe mencionado anteriormente, se presentaron estimaciones mundiales en las cuales más de 1000 millones de personas en el mundo cuentan con algún impedimento físico, mental o sensorial, y que el 80% de estos vive en países en desarrollo (Organización Mundial de la Salud, 2011).

De acuerdo con la (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 10) en el resumen del Informe, se comenta los principales obstáculos discapacitantes, como, por

ejemplo, las barreras sociales, culturales, arquitectónicas y legales, responden a las políticas y normas insuficientes, las actitudes negativas causadas por prejuicios sociales, la prestación insuficiente de servicios y sus problemas en la implementación, la financiación insuficiente, la falta de accesibilidad entendida como infraestructura y acceso a la información, la falta de consulta y participación, y la falta de datos y pruebas.

Luego de conocer la interacción de los componentes de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), se procede a conocer cuáles son los tres tipos de discapacidad, su relación con los grupos vulnerables y la jurisprudencia internacional que los respalda, es necesario atender la evolución del concepto de discapacidad a lo largo de la historia, lo que constituye un extenso derrotero. A continuación se procederá a presentar y desarrollar la evolución de los modelos del concepto de discapacidad hasta llegar al modelo social, que es el que actualmente se encuentra en vigencia.

El principio: Derecho de igualdad y no discriminación respecto a las personas con discapacidad

La igualdad y no discriminación es un precepto recogido por nuestra Constitución Política cuyo artículo 2.2 dispone que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Asimismo, la Ley General de la Persona con Discapacidad, en adelante LGPD, precisa que la persona con discapacidad tiene derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminada por motivos de discapacidad. Pues, es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de estas personas.

De igual forma, para determinar que significa “discriminación” la LGPD señala que se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad. Este es el concepto de discriminación

que, de manera muy similar, figura en diversos instrumentos internacionales.

Al respecto, el Tribunal Constitucional peruano (en adelante, "TC peruano") ha establecido que la igualdad debe ser comprendida como derecho y como principio. En ese sentido, la igualdad como derecho constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional; la igualdad oponible a un destinatario. Asimismo, la igualdad es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual justificado.

Luego de este esbozo general sobre la igualdad y no discriminación, se debe tener en cuenta que los actos

discriminatorios contra las personas con discapacidad pueden presentarse tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo y término de las relaciones laborales (Gonzales Ramos, 2010, pág. 24)

2.2.3. Empleabilidad de las personas discapacitadas.

En primer lugar, se analizará el derecho-principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad. Con relación a este punto, la nueva Ley General de Personas Discapacitadas 29973 (LGPD) establece en su artículo 49 una “cuota de empleo” según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Asimismo, la LGPD prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con esta disposición las que luego serán objeto de análisis.

Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con

discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional la contratación no menciona expresamente las cuotas de empleo (hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso), parece fuera de toda duda, como bien afirman (Monzón, Tromel, & Soto, 2009) que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la contratación de personal discapacitado.

En la misma tónica, el Reglamento de la LGPD detalla que en caso que alguna entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar, para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos, que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se debe priorizar la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral. Esta precisión que hace el Reglamento es relevante, pues cubre un vacío que, frecuentemente, en otras legislaciones se deja a la discrecionalidad de los empleadores.

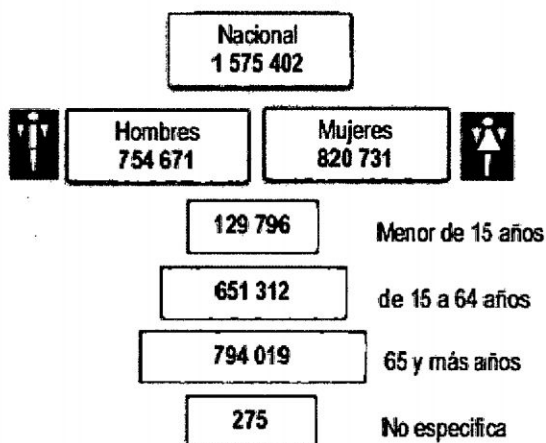
Vemos entonces cuán importante resulta a nivel supranacional y a nivel nacional garantizar a todas las

personas con discapacidad el poder postular a un cargo público y, de la misma forma, llevar esta garantía al terreno del sector privado. Una buena iniciativa para este fin es, como se ha plasmado, las cuotas de empleo que la nueva LGPD prevé como obligación general en el acceso al empleo para las personas con discapacidad y que el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad ha tomado como una práctica legislativa positiva en diversos informes.

Por otra parte en el Perú, según la Encuesta Nacional de Discapacidad, el 5,2% de la población nacional (1 millón 575 mil 402 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. Esta condición afecta, en mayor proporción, a la población de 65 y más años (50,4%) y de 15 a 64 años (41,3%)

GRÁFICO N°2.1
PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR SEXO Y
GRUPOS DE EDAD 2012

PERÚ: PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 2012

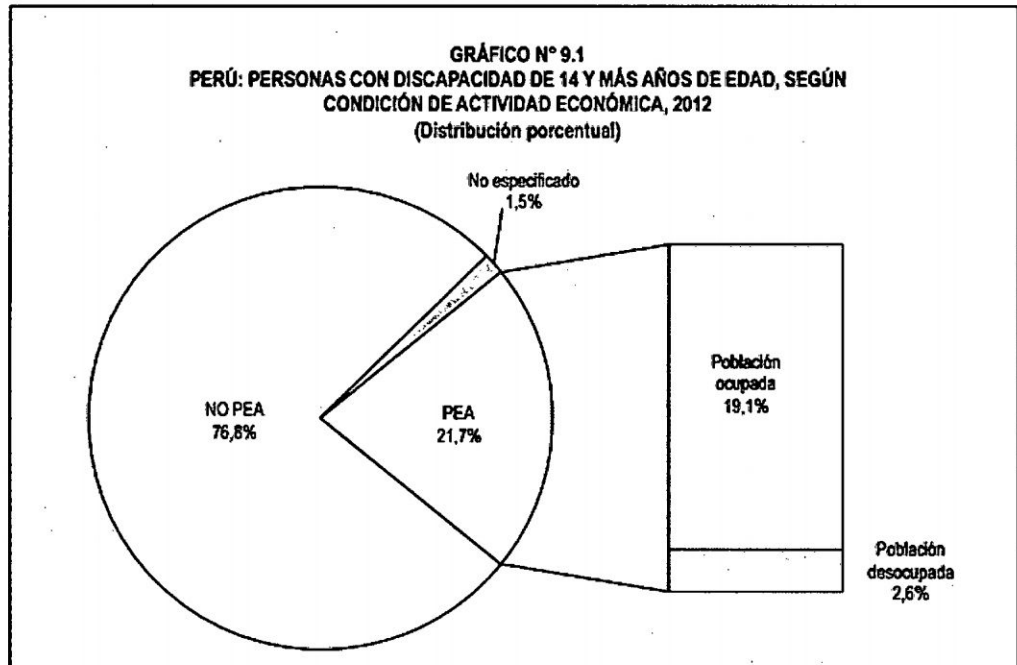


Fuente: (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Características Laborales:

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.

GRÁFICO N°2.2
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD, SEGÚN
CONDICIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 2012



PEA: Población Económicamente Activa

(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Según área de residencia, en el área urbana, el 21,0% de las personas que presentan algún tipo de limitación forman parte de la Población Económicamente Activa. Sin embargo, existe un 77,3% que está fuera de este segmento y el 1,7% no especificó su condición de ocupación.

En el área rural, el 24,1% de las personas que tienen algún tipo de limitación forma parte de la Población

Económicamente Activa. Por el contrario, el 75,2% de las personas con discapacidad no pertenecen a dicha población.

El 0,7% no especificó su condición de ocupación.

TABLA N° 2.1
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑO Y MÁS DE EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN CONDICIÓN DE OCUPACIÓN, 2012

CUADRO N° 9.1			
PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN CONDICIÓN DE OCUPACIÓN, 2012			
(Porcentaje)			
Condición de ocupación	Total	Urbana	Rural
Total	100,0	100,0	100,0
Población económicamente activa	21,7	21,0	24,1
Población ocupada	19,1	18,3	21,8
Población desocupada	2,6	2,7	2,3
Población no económicamente activa	76,8	77,3	75,2
No especificado	1,5	1,7	0,7

(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

La distribución por sexo según condición de ocupación muestra que mayor porcentaje de varones (29,4%) que de mujeres (14,9%) forman parte de la población económicamente activa.

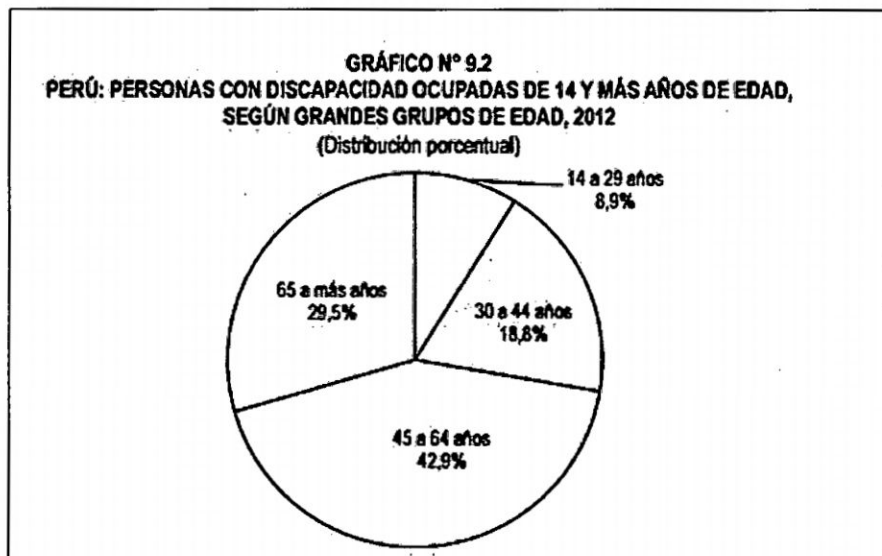
TABLA N° 2.2
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE
EDAD POR SEXO, SEGÚN CONDICIÓN DE OCUPACIÓN,
2012

CUADRO N° 9.2			
PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR			
SEXO, SEGÚN CONDICIÓN DE OCUPACIÓN, 2012			
<i>(Distribución porcentual)</i>			
Condición de ocupación	Total	Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
Población económicamente activa	21,7	29,4	14,9
Población ocupada	19,1	26,1	12,8
Población desocupada	2,6	3,3	2,1
Población no económicamente activa	76,8	69,1	83,7
No especificado	1,5	1,5	1,5

(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Por grandes grupos de edad, el 42,9% de las personas ocupadas con discapacidad se concentra entre los 45 y 64 años, el 29,5% entre 65 y más años, el 18,8% tienen de 30 a 44 años y el 8,9% de las personas son de 14 a 29 años.

GRÁFICO N°2.3
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD
SEGÚN GRANDES GRUPOS DE EDAD, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

La distribución de la población con discapacidad ocupada por nivel educativo, muestra que el 36,7% alcanzó educación primaria, el 31,3% educación secundaria, el 18% cuenta con educación superior (9,8% universitaria y 8,2% no universitaria) y el 1,1% tiene estudios de educación básica especial.

TABLA N° 2.3
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE
EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN NIVEL
EDUCATIVO ALCANZADO, 2012

CUADRO N° 9.3			
PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE			
EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2012			
(Distribución porcentual)			
Nivel educativo alcanzado	Total	Hombre	Mujer
Total	100,0	100,0	100,0
Sin nivel	12,4	7,6	27,3
Educación inicial	0,1	0,1	0,1
Educación primaria	36,7	31,6	52,6
Educación secundaria	31,3	36,4	15,5
Educación básica especial	1,1	1,3	0,2
Superior no universitaria	8,2	10,1	2,3
Superior universitaria	9,8	12,3	1,8
Maestría/doctorado	0,2	0,3	-
No especificado	0,2	0,2	0,2

Nota Técnica: Los porcentajes han sido calculado respecto al total de personas con discapacidad de 14 y mas años de edad de cada area de residencia.

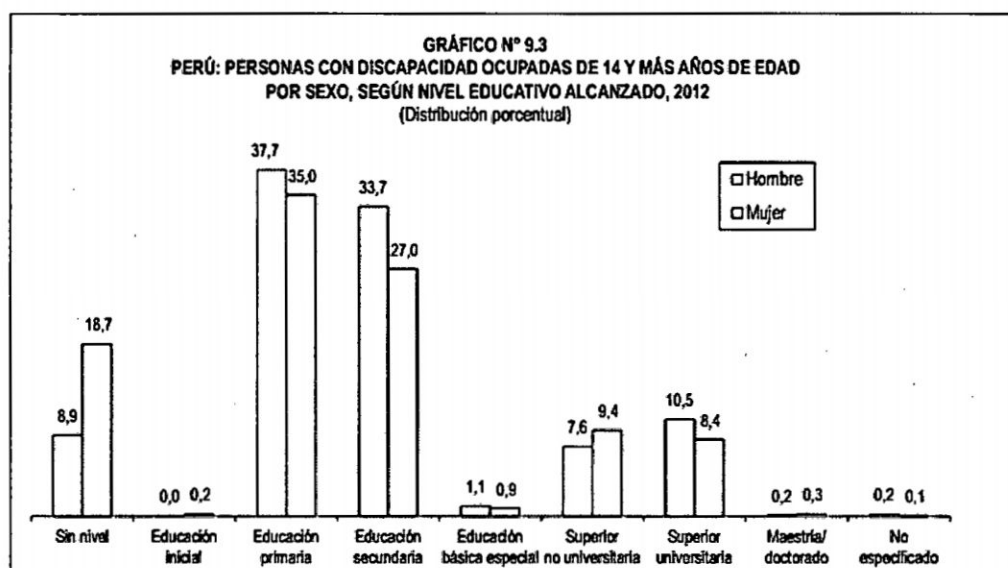
(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Del total de hombres con discapacidad ocupados, el 37,7% manifestó que tiene educación primaria, el 33,7% alcanzó educación secundaria, el 18,1% educación superior (10,5% universitaria y 7,6% no universitaria) y el 1,1% estudios de educación básica especial.

En el caso de las mujeres el 35% alcanzó educación primaria, 27% educación secundaria, el 17,8% educación superior (8,4% universitaria y 9,4% no universitaria) y el

0,9% tiene estudios de educación básica especial. Cabe señalar que, el 18,7% de las mujeres no tiene ningún nivel de estudios.

GRÁFICO N°2.4
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD POR SEXO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2012



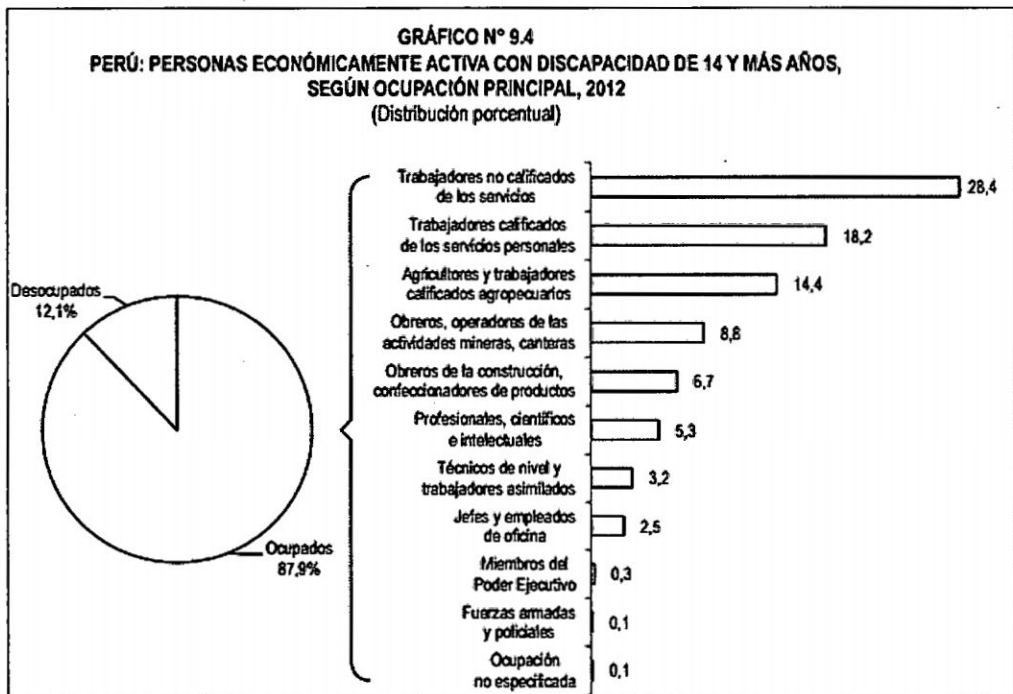
(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Ocupación Principal:

Del total de la Población Económicamente Activa (PEA) de 14 y más años de edad con discapacidad, el 87,9% se encuentra ocupada y se desempeñan en el área laboral como: trabajadores no calificados de los servicios (28,4%), trabajadores calificados de los servicios personales (18,2%), agricultores y trabajadores calificados agropecuarios

(14,4%), obreros, operadores de las actividades mineras, canteras (8,8%), obrero de construcción, confeccionadores de productos (6,7%) y como profesionales, científicos e intelectuales (5,3%), entre las principales ocupaciones. El 12,1% de la PEA con discapacidad se encuentra desocupado.

GRÁFICO N°2.5
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS, SEGÚN OCUPACIÓN PRINCIPAL, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Ramas de la actividad Económica:

De acuerdo a las ramas de actividad económica, la población con discapacidad ocupada de 14 y más años labora en mayor porcentaje, en las siguientes actividades: comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (25,4%), en agricultura, silvicultura y pesca (24,4%) e industrias manufactureras (10,1%), entre las principales ramas.

Por sexo, los varones trabajan en mayor proporción en agricultura, silvicultura y pesca (29%), el 19,6% comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas y el 11,8% en industrias manufactureras, entre otras actividades.

Las mujeres se desempeñan principalmente en la rama de comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (35,9%), el 16,2% en agricultura, silvicultura y pesca y el 13,8% en servicios de alojamiento y comidas, entre las principales.

TABLA N° 2.4
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE
EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN RAMA DE
ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2012

CUADRO N° 9.4
PERÚ: PERSONAS OCUPADAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA,
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, 2012
(Porcentaje)

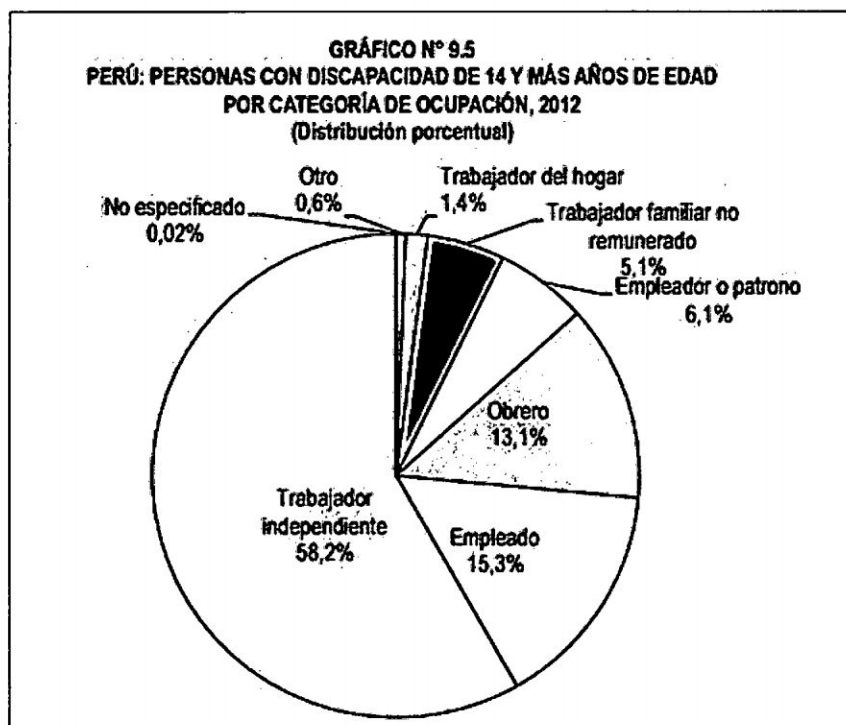
Rama de actividad económica	Total	Urbana	Rural
Total	100,0	100,0	100,0
Agricultura, silvicultura y pesca	24,4	7,2	78,0
Explotación de minas y canteras	0,3	0,4	0,2
Industrias manufactureras	10,1	12,0	4,0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0,1	0,1	0,1
Suministro de agua, alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	1,5	1,9	0,1
Construcción	5,1	6,1	1,7
Com. por mayor y menor repar vehic. autom. y motocicletas	25,4	31,2	7,4
Transporte y almacenamiento	5,8	7,5	0,7
Alojamiento y servicio de comidas	6,9	8,3	2,4
Información y comunicación	0,6	0,8	-
Actividades financieras y de seguros	0,1	0,2	-
Actividades inmobiliarias	0,1	0,1	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1,8	2,3	0,2
Actividades administrativas y servicios de apoyo	3,4	4,3	0,7
Adm. publil. y defensa, planes de seguridad soc.de afiliación oblig.	3,0	3,2	2,1
Enseñanza	3,9	4,8	0,9
Servicios sociales y relacionados con la salud humana	2,0	2,6	0,1
Arte, esparcimiento y recreo	0,6	0,8	0,1
Otras actividades de servicios	3,1	3,8	1,0
Act. De los hog. En calidad de empleadores, act. Indif. De prod. De bs. Y ss. De los Hog. para uso propio	1,8	2,3	0,3
Actividad no especificada	0,1	0,2	-

(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera
Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Categoría de ocupación:

Las categorías de ocupación muestran que el 58,2% de las personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años son trabajadores independientes, el 15,3% pertenecen a la categoría de empleados, el 13,1% son obreros, el 6,1% son empleadores o patronos y el 5,1% trabajadores familiares no remunerados, entre otros.

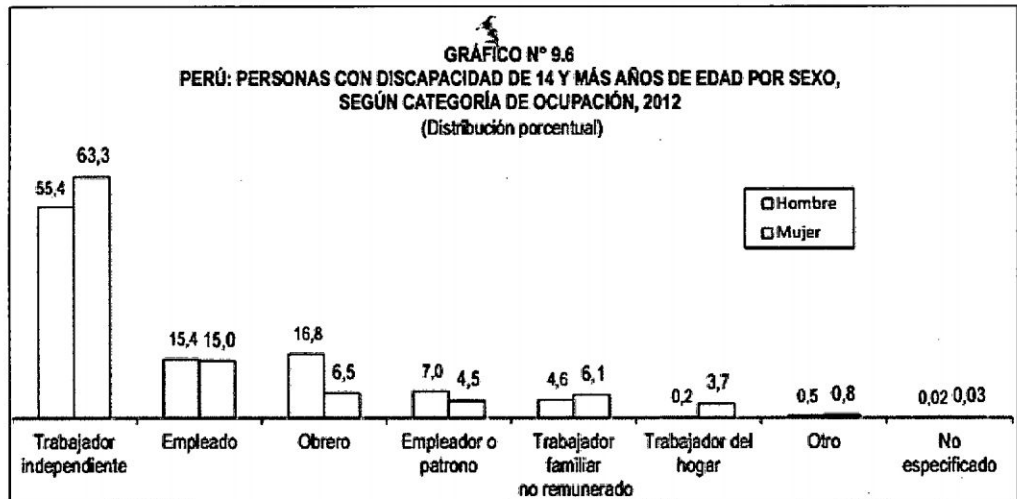
GRÁFICO N°2.6
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD, POR CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

La distribución de la población con discapacidad según categoría de ocupación, muestra que el 55,4% de los varones se desempeñan como trabajadores independientes, el 16,8% como obreros, el 15,4% son empleados y el 7,0% son empleadores o patronos, entre otros. En tanto, el 63,3% de las mujeres son trabajadoras independientes, 15% son empleadas, 6,5% obreras y el 6,1% son trabajadores familiares no remunerados.

GRÁFICO N°2.7
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD POR SEXO, SEGÚN CATEGORÍA DE OCUPACIÓN, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Tamaño de la empresa o Institución:

A nivel nacional, la mayoría (78,7%) de personas con discapacidad ocupadas de 14 y más años laboran en empresas de 1 a 5 trabajadores, el 7,0% laboran en empresas de 6 a 10 trabajadores, el 6,6% en empresas de 11 a 50 trabajadores y el 6,5% en empresas de 51 a más trabajadores.

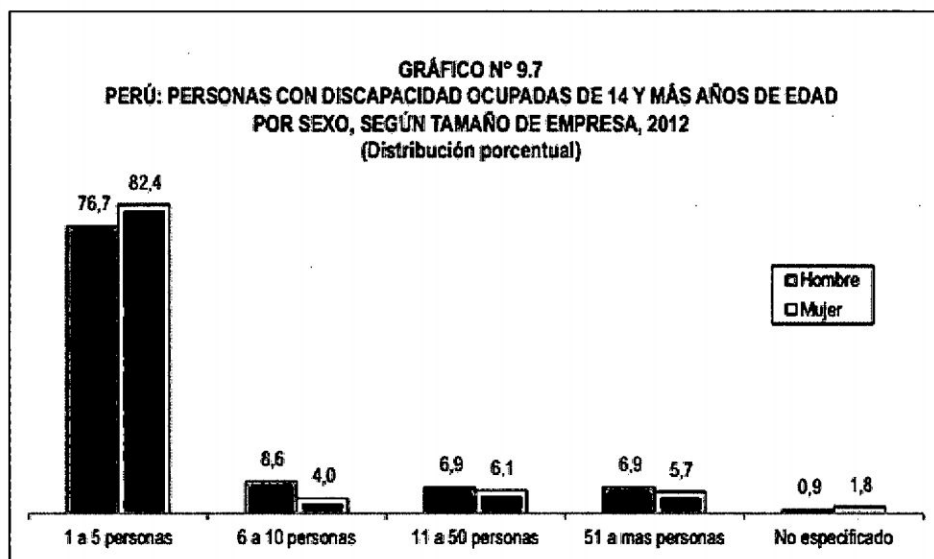
TABLA N° 2.5
PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE
EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN TAMAÑO DE
ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJA, 2012

CUADRO N° 9.6.1 PERÚ: PERSONAS OCUPADAS CON DISCAPACIDAD DE 14 AÑOS Y MÁS DE EDAD POR ÁREA DE RESIDENCIA, SEGÚN TAMAÑO DE ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJA, 2012 ((Distribución porcentual))			
Tamaño de empresa	Total	Urbana	Rural
Total	100,0	100,0	100,0
1 a 5 personas	78,7	75,4	89,0
6 a 10 personas	7,0	7,3	5,9
11 a 50 personas	6,6	7,6	3,7
51 a mas personas	6,5	8,1	1,4
No especificado	1,2	1,6	0,1

(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

La distribución por sexo muestra que según tamaño de la empresa o institución donde laboran se encuentra una mayor proporción de mujeres (82,4%) que de varones (76,7%) trabajando en las empresas más pequeñas, es decir, aquellas de 1 a 5 trabajadores. En el otro extremo, un mayor porcentaje de varones (6,9%) que de mujeres (5,7%) desarrolla sus actividades laborales en las empresas más grandes (51 a más trabajadores).

GRÁFICO N°2.8
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD POR SEXO, SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA, 2012

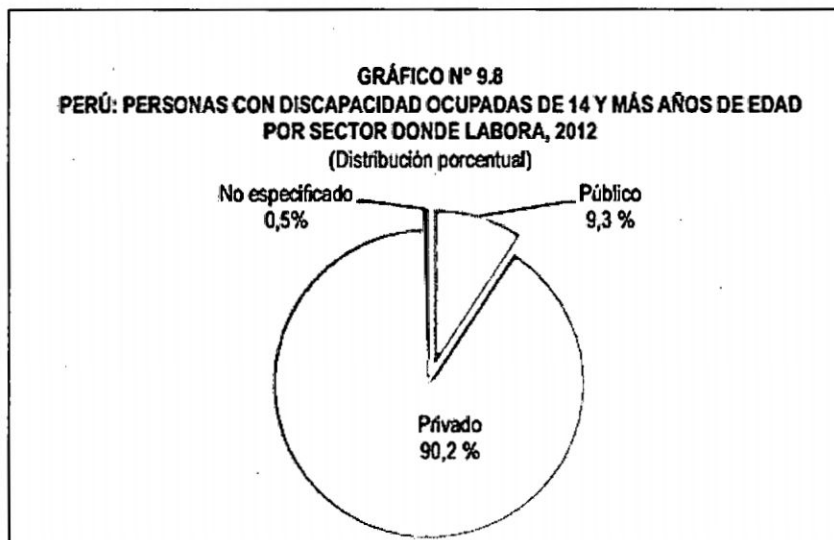


(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Sector al que pertenece la empresa o institución:

En el año 2012, el 90,2% de personas con discapacidad de 14 y más años que trabajan, lo hacen en el Sector Privado y solo un 9,3% pertenece al Sector Público.

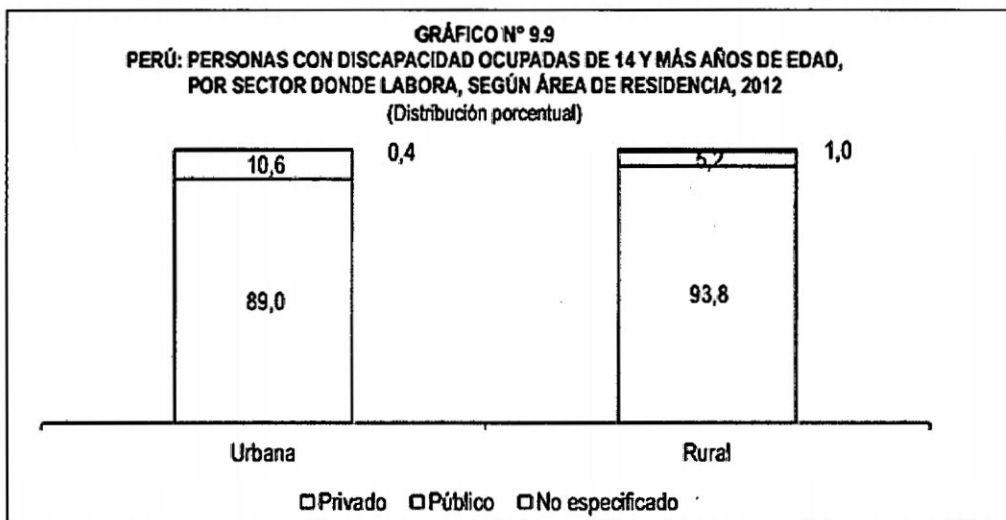
GRÁFICO N°2.9
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD POR
SECTOR DONDE LABORA, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Por área de residencia y sector donde labora, el 89,0% de las personas con discapacidad ocupadas de 14 años y más de edad del área urbana trabajan para el sector privado y el 10,6% lo hacen en el sector público. En el área rural, el 93,8% en el sector privado y el 5,2% en la administración pública.

GRÁFICO N°2.10
PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS DE 14 Y MÁS AÑOS DE EDAD POR
SECTOR DONDE LABORA SEGÚN ÁREA DE RESIDENCIA, 2012



(Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012)

Se sabe también, según Encuesta Nacional Especializada en Discapacidad (Instituto Nacional de Estadística e Informática, Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad, 2012) la demanda laboral de personas con discapacidad en la Región Callao, la población en edad de trabajar con discapacidad (PET) ascendió a 56 mil 525 personas, de las cuales el 19.6% participaban del mercado laboral, de este resultado 16.2% se encontraban

ocupados y el 83.8% se encontraban desocupados y el 79.1% se encontraban inactivos, es decir, no participan del mercado laboral y está conformado por jubilados, amas de casa, entre otros (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014).

GRÁFICO N° 2.11

REGIÓN CALLAO: CONDICIÓN DE OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN CON ALGUNA DISCAPACIDAD 2012



(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2014)

2.2.4. Beneficios de las empresas por la contratación de personal discapacitado.

Dentro de los beneficios a los cuales acceden las denominadas empresas se encuentran los siguientes:

- **Beneficios tributarios**

La nueva LGPD regula ciertos beneficios de carácter tributario para aquellas empresas que no son promocionales de personas con discapacidad. En tal sentido, el artículo 47.2 de la LGPD dispone que los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que empleen a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, “MEF”).

TABLA N° 2.6
PORCENTAJE DE DEDUCCIÓN ADICIONAL

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30 %	50 %
Más de 30%0	80 %

Fuente: (Renta, Decreto Supremo N° 219-2007 Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta) .

Por su parte, el artículo 50.2 de dicha ley señala, en el terreno de los ajustes razonables, que los empleadores públicos y privados generadores de

rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que también será fijado por el MEF. Respecto a la regulación de los porcentajes, en noviembre del año 2013, el MEF emitió las “Normas Reglamentarias de las Disposiciones sobre Impuesto a la Renta contenidas en la Ley N° 29973 que se encargan de regular y precisar los alcances de estos beneficios tributarios.

La Norma 287-2013, nos dice el importe del crédito equivale al 50% (cincuenta por ciento) de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, a que se refiere el numeral 50.1 del artículo 50° de la Ley, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Aquí detallamos un ejemplo práctico de la deducción del impuesto a la Renta:

La empresa tiene 55 trabajadores desde el año 2007 dentro de los cuales ocho (08) trabajadores son discapacitados, que perciben una remuneración mensual de S/. 2,590 Nuevos Soles. Adicionalmente, en el mes de febrero de 2014, ingresan a laborar a la empresa cinco (05) trabajadores discapacitados con una remuneración mensual de S/. 1,950 Nuevos Soles.

En el mes de agosto 2014 la empresa ha realizado en su local trabajos de mejoramiento en favor del personal discapacitado (rampas de acceso, adquisición de sillas de ruedas, de equipos con sistema Braille), por un importe de S/. 58,000.

DEDUCCIÓN A LA UTILIDAD NETA POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO

* DEDUCCIÓN A LA UTILIDAD NETA

CONCEPTO		
1) Dedución adicional sobre las remuneraciones que se paguen a personas con discapacidad		
Determinación de la Dedución Adicional	8 trabajadores con antigüedad mayor a 1 año	5 trabajadores con antigüedad menor a 1 año
a) Número de trabajadores durante el ejercicio 2014, calculados mensualmente y totalizados por año: $(55 \times 1) + (60 \times 11) = 55 + 660 = 715$ b) Número de trabajadores discapacitados: $(8 \times 1) + (13 \times 11) = 8 + 143 = 151$ c) Porcentaje de trabajadores discapacitados: $\frac{151 \times 100}{715} = 21.12 \%$		
Corresponderá entonces un porcentaje de deducción adicional de 50%		
Remuneraciones Pagadas: 8 trabajadores discapacitados con más de un año de labor: $8 \times S/. 2,590 \times 14$ remuneraciones = S/. 290,080 Bonificación extraordinaria: $8 \times S/. 2,590 \times 9\% \times 2$ gratificaciones = S/. 3,730 5 Trabajadores discapacitados con menos de un año de labor: $11 \text{ meses} \times S/. 1,950 \times 5$ trabajadores = S/. 107,250 Gratificación de julio de los trabajadores discapacitados con menos de un año de labor : $(5 \text{ meses} \times S/. 1,950 \times 5) / 6 = S/. 8,125$ Gratificación de diciembre de los trabajadores discapacitados con menos de un año de labor : $(S/. 1,950 \times 5) = 9,750$ Bonificación extraordinaria: $8,125 + 9,750 \times 9\% = 1,609$	293,810	126,734
Dedución adicional: 50% de S/. 293,810 50% de S/. 126,734	146,905	63,367
Limite máximo: - Trabajadores con más de un año de labor: $8 \text{ trabajadores} \times 24 \text{ RMV} (S/. 750)$ - Trabajadores con menos de un año de labor: $5 \text{ trabajadores} \times 2 \text{ RMV} \times 11 \text{ meses de labor}$	144,000	82,500
Dedución adicional por trabajador (menor valor entre deducción adicional y límite máximo)	144,000	63,367
TOTAL DEDUCCIÓN ADICIONAL	207,367	

Base legal: Inciso z) del Artículo 37° de la Ley.

Fuente Sunat

***DETERMINACIÓN DE LA RENTA IMPONIBLE Y LIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA**

	S/
Utilidad Neta antes de Participaciones e Impuesto	17,980,884
(+) Más adiciones:	805,609
(-) Menos deducciones:	-207,367
RENDA NETA IMPONIBLE	18,579,126
LIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO A LA RENTA	
Impuesto Resultante	
30% de 18,579,126	5,573,738
Menos:	
(-) Crédito contra el IR por trabajadores con discapacidad (Ver Anexo N° 1)	-41,616
SUBTOTAL	5,532,122
(-) Pagos a cuenta	-2,920,284
SALDO POR REGULARIZAR	2,611,838

Fuente Sunat

ANEXO N° 1			
CRÉDITO CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA POR TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD			
A) Crédito por remuneraciones al personal discapacitado			
- 3% del total de remuneraciones devengadas y pagadas	S/. 293,810 + S/. 126,734	420,544	
	3% de S/. 420,544=	12,616(1)	
- Límite máximo			
1.44 x RMV x N° de trabajadores discapacitados	1.44 x 750 x 13=	14,040(2)	
Límite máximo: el menor entre 1) y 2)			12,616
B) Crédito por mejoras realizadas en la empresa a favor del personal discapacitado			
- 50% del Total Invertido	50% de S/. 58,000=	29,000 (3)	
- Límite máximo			
0.73 x UIT x N° de Trabajadores Discapacitados	0.73 x S/. 3,800 x 13 =	36,062 (4)	
Límite máximo: el menor entre 3) y 4)			29,000
TOTAL CRÉDITO CONTRA EL IR SIN DERECHO A DEVOLUCIÓN POR TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD			41,616

Base legal: Numerales 47.2 y 50.2 de los artículos 47° y 50° de la Ley N° 29973 y su reglamento Decreto Supremo N° 287-2013-EF

- **Beneficios económicos**

Dentro de los beneficios económicos esta la nulidad de las sanciones por el incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad (12 a 15 UIT) considerada una infracción de tipo grave estipuladas en el reglamento de la ley 29773 DS 002 - 2014, así mismo se presenta una menor rotación de personal de la empresa lo que contribuye a reducir costos de capacitación, reclutamiento, entre otras.

Mejoramiento de las utilidades por el compromiso de los consumidores hacia las empresas socialmente responsables.

- **Beneficios de responsabilidad social**

Los beneficios de responsabilidad social incluyen mejoramiento de la imagen de la empresa ante sus clientes y colaboradores y proveedores, mayor fidelidad por mostrar una cultura de sensibilización ante este sector.

Reducción de medidas de fiscalización por el cumplimiento de las exigencias legales.

Reducción de problemas sociales graves, con ello se logra un cambio social importante.

Optimización del clima laboral que supone el aumento de mayor rendimiento y compromiso en los trabajadores.

Mayor productividad ya que los trabajadores son hábiles para la ejecución de ciertas tareas y están altamente comprometidos con la finalidad de la empresa.

En el detalle siguiente, se muestra el estudio que hace en conjunto la Oficina Internacional de trabajo con apoyo de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa), respecto a las ventajas que declaran las empresas respecto a la inclusión social de personas discapacitadas.

TABLA N° 2.7

**VENTAJAS QUE DECLARAN EMPRESAS RESPECTO A LA
INCLUSIÓN SOCIAL**

Ventajas según rubro empresa	Industria		Comercio		Servicios		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trabajo en equipo	15	57,7%	1	3,8%	10	38,5%	26	100%
Alta productividad	15	46,9%	2	6,3%	15	46,9%	32	100%
Disciplina laboral	15	44,1%	7	20,6%	12	35,3%	34	100%
Buen clima laboral	6	46,2%	0	0%	7	53,8%	13	100%
Compromiso con la empresa	10	52,6%	2	10,5%	7	36,8%	19	100%
Mejora la reputación de la empresa	0	0%	1	50%	1	50%	2	100%
Otras	1	25%	0	0%	3	75%	4	100%
Ninguna	0	0%	1	25%	3	75%	4	100%
No sabe/no responde	7	63,6%	1	9,1%	3	27,3%	11	100%
							145	100%

Fuente: (Oficina Internacional de Trabajo & Sociedad de Fomento Fabril, 2013)

2.2.5. Empresas Promocionales

Una de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente

vinculadas con el objeto social de la empresa. La acreditación como empresa promocional está a cargo del MTPE quien además las inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

Estas llamadas empresas promocionales de personas con discapacidad representan un paso muy importante en la promoción e inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país. En el año 2013, según la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (en adelante, "DPLPD") se registraron a nivel nacional 538 empresas promocionales de personas con discapacidad. Concentrándose el mayor número de estas en Lima con 149, mientras que en Arequipa se registraron.

Si bien resulta ser un número bastante menor, no se debe perder de vista que en relación con el año 2012, se evidenció un incremento nada despreciable de la cifra. Además, se debe resaltar que el mayor número de empresas promocionales de personas con discapacidad se concentra en el sector de construcción civil. Es destacable también que la propia LGPD y su Reglamento prevean incentivos y

beneficios para estas empresas, los cuales analizaremos a continuación.

Como primer beneficio para las empresas promocionales de personas con discapacidad la nueva LGPD dispone en su artículo 56 que en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocado por entidades públicas, las empresas promocionales de personas con discapacidad tienen preferencia en caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

Es decir, según esta disposición, si existe un empate dentro de una convocatoria para prestar servicios, bienes o realizar obras, las empresas promocionales de personas con discapacidad tendrán preferencia respecto de aquellas que no lo son. Para acogerse a este beneficio, la empresa promocional de personas con discapacidad deben presentar ante la entidad pública contratante la constancia emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo que la acredita como tal, así como copia de la planilla de pago

correspondiente al mes anterior a la fecha de postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad.

Adicionalmente, el inciso 1 del artículo 57 establece que el estado peruano promoverá el acceso de la empresa promocional de personas con discapacidad a créditos y otras fuentes de financiamiento ya sea prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica o disminuir los costos de intermediación.

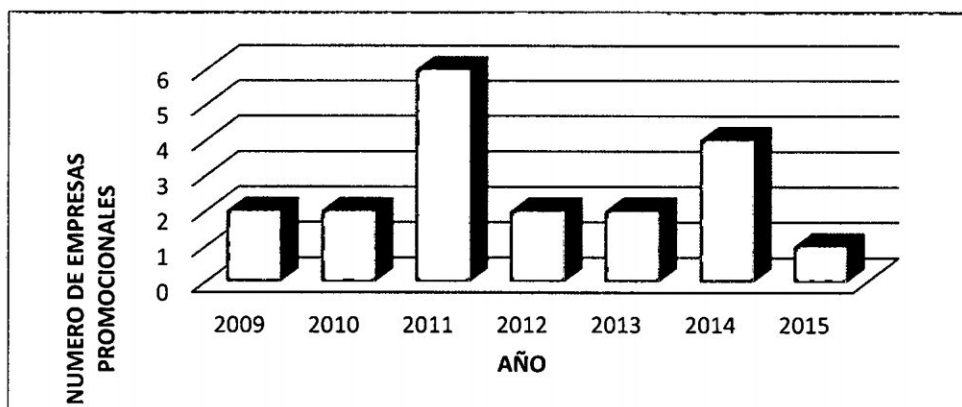
De tal forma, vemos como este conjunto de medidas que benefician a las empresas promocionales de personas con discapacidad significan un incentivo para que estas contraten a las personas con discapacidad y las inserten en el campo laboral de su empresa. De tal manera que esta deducción, como bien concluye (Dávila, 2008), no solo busca aminorar la carga tributaria de las empresas sino también promover que las personas con discapacidad sean empleadas.

TABLA N° 2.8
EMPRESAS PROMOCIONALES EN EL PERÚ 2009-2015

AÑO	EMPRESAS PROMOCIONALES	NOMBRES DE LAS EMPRESAS PROMOCIONALES
2009	2	CBG EIRL, Corporación Sol del Norte contratistas Generales SAC (abril – diciembre)
2010	2	CBG EIRL, Corporación Sol del Norte contratistas Generales SAC (enero – diciembre)
2011	6	Grupo Wamoca Contratistas Generales SAC, 3G Constructora SAC, Servicio Completo EIRL, Tak Men Contratistas Generales SAC, CBG EIRL, Corporación Sol del Norte contratistas Generales SAC (enero – diciembre)
2012	2	Exacto Trading EIRL, 3G Constructora SAC (enero – marzo)
2013	2	Guido Edsgardo Merino Neira, 3G Constructora SAC (julio – diciembre)
2014	4	JAF Contratistas Generales SAC, Interandina EIRL, Constructora e Inmobiliaria Soluciones Integrales SAC, CBG EIRL (enero – diciembre)
2015	1	Inversiones Salvatierra SAC (abril – junio)

Fuente: Elaboración Propia

GRÁFICO N° 2.12
REGISTRO DE EMPRESAS PROMOCIONALES PARA PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA REGIÓN CALLAO



Fuente: Elaboración propia

2.3. Definición de términos

Ajuste Razonable

Surge como respuesta a las barreras en el entorno físico y social que impiden o limitan la capacidad de realizar una función de manera convencional. Son una garantía al derecho, igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, su no realización comportaría una discriminación para el caso particular, en el que la persona con discapacidad ha de contar con la adecuación específica del entorno a sus necesidades individualizadas, siendo ello la única manera de asegurar sus derechos de participación ciudadana.

Beneficio

Según la Real Academia Española, es todo bien que se hace o se recibe, de él se obtiene provecho, puede ser económico o moral.

Beneficio Tributario

El código Tributario considera al beneficio Tributario como un incentivo.

Competencias

El concepto de competencias se encuentra ligado y estructurado en torno a las nociones de conducta, habilidad y conocimiento. Las competencias son aquellos conocimientos, habilidades prácticas y

actitudes que se requieren para ejercer en propiedad un oficio o una actividad laboral (Gordillo, 2004).

Consejo Nacional para la Integración de la persona con Discapacidad (Conadis)

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.

El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) tiene las siguientes funciones:

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

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

- Promover que, en la formulación y aprobación de los presupuestos sectoriales, se destinen los recursos necesarios para la implementación de políticas y programas transversales y multisectoriales sobre cuestiones relativas a la discapacidad.
- Proponer, formular, planificar, coordinar y supervisar la ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Promover y organizar los procesos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad, en coordinación con los sectores y niveles de gobierno correspondientes.
- Promover y ejecutar campañas para la toma de conciencia respecto de la persona con discapacidad, el respeto de sus derechos y de su dignidad, y la responsabilidad del Estado y la sociedad para con ella.
- Promover, coordinar y ejecutar investigaciones sobre cuestiones relativas a la discapacidad y al desarrollo de bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.
- Difundir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad, incluida información actualizada acerca de los

programas y servicios disponibles para la persona con discapacidad y su familia, y de las organizaciones de personas con discapacidad.

- Prestar apoyo técnico sobre cuestiones relativas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Requerir información sobre cuestiones relacionadas a la discapacidad a las entidades u organismos de todos los sectores y niveles de gobierno.
- Interponer demandas de cumplimiento.
- Fiscalizar, imponer y administrar multas.
- Exigir coactivamente el pago de multas.
- Dirigir el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.
- Aprobar su plan operativo anual y su presupuesto.
- Elaborar su reglamento de organización y funciones.
- Las demás que le asigne la ley y su reglamento.

Discapacidad

Según la (Organización Mundial de la Salud, 2011), es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones

o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Según la Ley General de 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.

Empresa Promocional

Según la Ley General de la persona con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

Económico

La recta y prudente administración de los recursos escasos de una sociedad, familia o individuo, con la finalidad de satisfacer sus necesidades en lo material. Además explica como los individuos y organizaciones logran sus ingresos y como los invierten.

Empleabilidad

La empleabilidad es un nexo entre el mundo educativo y el mundo laboral que permite potenciar a ambos, pues una institución educativa que se preocupe por la empleabilidad de sus estudiantes está obligada a adecuar permanentemente la formación que ofrece y mejorar su calidad, mientras que una empresa que sepa reconocer la empleabilidad de sus trabajadores está valorando objetivamente la formación recibida por estos y contribuyendo al desarrollo económico del conjunto de su sociedad. (Rodríguez Cuba, 2009).

Impuesto a la Renta

Es un impuesto que grava las rentas que provengan del capital, trabajo y de la aplicación conjunta de ambos factores, entendiéndose como tales a aquellas que provengan de una fuente duradera y susceptible de generar ingresos periódicos.

Impacto

Efecto que determinados fenómenos tienen sobre la realidad y que generan algún tipo de reacción.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Es el órgano del Estado Peruano para la rama de empleo y tiene su sede en Lima, Perú. Posee capacidad para liderar la implementación de políticas y programas de generación y mejora

del empleo, contribuye al desarrollo de micro y pequeñas empresas, fomenta la previsión social, la formación profesional, así como velar por el cumplimiento de las Normas Legales y mejora de las condiciones laborales en un contexto de dialogo entre los actores sociales y el Estado.

Responsabilidad social

Es una forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés, es decir, accionistas, colaboradores, familias, proveedores, medio ambiente, alrededor de la sociedad para lograr el desarrollo sostenible. Funciona como un agente de cambio para mejorar la calidad de vida y la competitividad de su entorno.

Remuneración

Referente al pago o salario que una persona recibe por un trabajo o actividad realizada.

Superintendencia Nacional De Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT)

Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, cuenta con personería jurídica de derecho público y goza de autonomía funcional, técnica, económica, financiera, presupuestal y administrativa.

Las siguientes definiciones de términos usados de aquí en adelante se basan en el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT (2002).

Ajuste o adaptación

Es la adaptación del puesto de trabajo, incluido el ajuste y la modificación de la maquinaria y el equipo, y/o la modificación del contenido del trabajo, de la organización del trabajo y de la adaptación del entorno laboral para ofrecer acceso al lugar de trabajo y a horarios que faciliten el empleo de personas con discapacidades.

Adaptación del lugar de trabajo

Es la adaptación o el nuevo diseño de las herramientas, maquinaria, puestos de trabajo y entorno de trabajo en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, el encadenamiento sucesivo de las tareas y la descomposición de éstas en sus elementos básicos.

Condiciones de trabajo

Son los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador desempeña su labor. Incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del empleo, los servicios de

asistencia social y las medidas adoptadas para proteger la salud y la seguridad del trabajador en el trabajo.

Conservación en el empleo

Consiste en permanecer con el mismo empleador, con las mismas o diferentes funciones o en condiciones de empleo, incluida la reintegración después de un período de ausencia remunerada o no.

Discriminación

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basadas en determinadas razones que anulen o reduzcan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación. Las normas generales que establecen distinciones basadas en razones prohibidas constituyen una discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o persona privada que brinda un trato desigual a personas o miembros de un grupo por una razón prohibida constituye una discriminación en la práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentaciones o prácticas en apariencia neutras, que en realidad redundan en un trato desigual a las personas con determinadas características. No se consideran discriminatorias las distinciones o preferencias que puedan resultar de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia adoptadas para satisfacer las necesidades particulares de las personas discapacitadas.

Empleador

Una persona u organización que emplee a trabajadores mediante un contrato de trabajo, escrito o verbal, que establezca los derechos y obligaciones de ambas partes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Pueden ser empleadores los gobiernos, las autoridades públicas y las empresas privadas, así como las personas físicas.

Empleo a prueba

Es la actividad laboral que proporciona experiencia para un determinado empleo o pone a prueba la aptitud para el mismo.

Entorno de trabajo

Son las instalaciones y las circunstancias en que tiene lugar el trabajo y los factores ambientales que pueden afectar a la salud de los trabajadores.

Gestión de las discapacidades

Proceso que se desarrolla en el lugar de trabajo con objeto de facilitar el empleo de personas con discapacidades, mediante un esfuerzo coordinado para resolver los problemas planteados por las necesidades individuales, el entorno de trabajo, las necesidades de la empresa y las responsabilidades jurídicas.

Igualdad de oportunidades

Igualdad de acceso y de oportunidades al empleo, la formación profesional y ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación, en consonancia con el artículo 4 del Convenio núm. 159 de la OIT.

Integración

Es la inclusión de personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación y todos los sectores de la sociedad.

Lugar de trabajo

Son todos los lugares donde deben estar o adonde deben acudir las personas empleadas para realizar su trabajo, que se encuentran bajo el control directo o indirecto del empleador, como las oficinas, fábricas, plantaciones, obras de construcción, buques y residencias privadas.

Normas internacionales del trabajo

Los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Estas normas adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo. Los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en materia de aplicación de sus disposiciones. Las

recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para las políticas, la legislación y la práctica.

Organizaciones de y/o para personas con discapacidades

Son las organizaciones que representan a las personas con discapacidades y que defienden sus derechos.

Persona discapacitada

Un individuo cuyas posibilidades de obtener empleo, reintegrarse al empleo y conservar un empleo adecuado, así como de progresar en el mismo, resulten considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida.

Puesto de trabajo

Es la parte de la oficina o de la fábrica donde desempeña su labor el trabajador, incluido el escritorio o la superficie de trabajo utilizada, la silla, el material y otros elementos.

Readaptación profesional

Es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración sociales.

Reintegración o reinserción profesional

El proceso por el cual un trabajador recibe apoyo para reanudar su trabajo después de una ausencia por accidente o enfermedad.

Trabajador/asalariado

Es toda persona que trabaja por un sueldo o salario y realiza servicios para un empleador. El empleo se rige por un contrato de servicio, escrito o verbal.

Trabajo decente

Trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera ingresos adecuados y con la adecuada protección social.

CAPÍTULO III

VARIABLES E HIPOTESIS

3.1. Variables de la Investigación

Variable Independiente: Contratos a personas discapacitadas.

Variable Dependiente: Impacto Tributario

3.2. Operacionalización de variables

TABLA N°3.1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores
V1: Contratación de Personal Discapacitado	Demanda Laboral de personal discapacitado	• Cumplimiento de la ley
		• Nivel de información
	Responsabili dad Social	• Nivel de conciencia y aceptación
V2: Impacto Tributario	Tributario	• Estado de Resultado
	Económico	• Beneficios empresariales

Fuente: Elaboración propia

3.3. Hipótesis general e hipótesis específica

3.3.1. Hipótesis general

La Contratación de personal discapacitado influye favorablemente en el ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao

3.3.2. Hipótesis específicas

- El conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales, influye favorablemente en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.
- El nivel de aceptación y conciencia por parte del personal de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao incide favorablemente en el ámbito de responsabilidad social de las mismas.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipos de Investigación

Por la finalidad que se persigue, el estudio es clasificado como una investigación aplicada, como se indica: "La investigación aplicada se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren" (Behar Rivero, 2008).

A través de este estudio, se apreció el nivel de conocimiento y cultura que tienen las empresas de la Provincia constitucional del Callao, respecto a la contratación de personal discapacitado, de manera que se adquieran conocimientos necesarios para una adecuada toma de decisiones que influyan en la mayor contratación de personal discapacitado cumpliendo así con la obligación de cuota que se expresa en la Ley 29973 y a la vez gozar de los beneficios que se adquieren con este tipo de contratación.

Esta fue una investigación de nivel descriptivo-correlacional, ya que se ha descrito el impacto tributario que se da respecto a la contratación de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, específicamente en las que se conforman con más de 50 empleados en planilla, y se ha establecido las relaciones o influencias entre las variables midiendo su grado de relación.

Por el tipo de análisis que se hace, es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

4.2. Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó fue no experimental ya que no se construyó ninguna situación, sino que se desarrolla un alto nivel de observación de los hechos en su ambiente natural, teniendo como finalidad lograr, un impacto tributario mayor en las empresas de la provincia Constitucional del Callao a través de la contratación de personal discapacitado.

Al respecto, se precisa que: "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

Por el tiempo de estudio es de corte transversal, ya que la presente investigación se centra en analizar cuál es la situación en una ocasión determinada.

Por ello se precisa lo siguiente: "La investigación transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede." (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

4.3. Población y muestra

4.3.1 Población

La población estuvo constituida por el personal encargado de la Contratación de Personal en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, con más de 50 empleados. El estudio se realizó en un solo periodo de tiempo: 2015.

4.3.2 Muestra

Se desconocía el tamaño de la población, debido a ser inaccesible por no contar con información sobre las empresas de la Provincia Constitucional del Callao con más de 50 empleados. En razón de lo expuesto, se empleó la siguiente fórmula (Pérez López, 2005) para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2}$$

Donde:

Z = Representa el nivel de confianza requerido, en esta investigación es del 95% se ha dejado un 5% para solucionar problemas en caso que personas se nieguen a contestar los cuestionarios o sean contestados con irresponsabilidad o cualquier otro tipo

de fenómeno que altere la información, como el nivel de confianza es del 95% el valor de $Z_{\alpha} = 1.96$ (según tabla de áreas bajo la curva normal).

p = Proporción de personas cuya factibilidad de ser seleccionadas en la muestra es un éxito, para el caso su valor estimado es de 0.50

q = Proporción de personas que no hay factibilidad de ser seleccionadas, para el caso su valor es de 0.50.

d = Es la precisión equivalente a $d=0.12$ (12%), es el error máximo permitido por el investigador en sus estimaciones.

Aplicando la fórmula, se obtuvo como muestra **67**, observaciones con un nivel de confianza del 95%. (Se entrevistó 1 persona por cada empresa).

4.4 Técnicas e instrumentos

4.4.1 Técnicas

Encuesta

Las encuestas fueron realizadas a los encargados de la contratación de personal en empresas de más de 50 empleados, en la Provincia Constitucional del Callao y de esta manera se pudo analizar cómo es que se está

desarrollando la aplicación de la Ley 29973, y con esto observar el aspecto tributario, además de evaluar el ámbito económico y de responsabilidad social.

4.4.2 Instrumentos

Cuestionario

El instrumento empleado fue un cuestionario constituido por 13 preguntas referidas a: contratación de personal discapacitado, conocimiento de la ley 29973, beneficios en referencia a personas discapacitadas y responsabilidad social.

El instrumento fue validado por juicio de expertos.

4.5 Procedimiento de recolección de datos

Haciendo uso del cuestionario, las 67 observaciones de la muestra fueron tomadas de forma aleatoria entre los días del mes de Noviembre del año 2015, en distintas zonas de la Provincia Constitucional del Callao durante horas de la mañana, además de realizar encuestas telefónicas. Se recolectó los datos concernientes a la contratación de personal discapacitado y se procesó la información para elaborar las conclusiones y recomendaciones.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22 para el tratamiento de la información de las pruebas estadísticas, y el

procesador de datos Microsoft Excel, para las tablas y gráficos correspondientes.

Se ha empleado la estadística descriptiva a través de tablas y gráficos estadísticos, para el análisis de los datos y para dar respuesta al problema de investigación e hipótesis.

Para el análisis de relación e influencia, se utilizó la prueba Chi-Cuadrado y para determinar el grado de relación e influencia, el coeficiente de correlación de gamma usado para variables cualitativas, según (Spiegel, 1995).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Confiabilidad y validación del instrumento

5.1.1. Confiabilidad

Para verificar la confiabilidad de los datos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach cuyo resultado obtenido es de 83.90%.

Alfa de Cronbach= 0.839

TABLA N° 5.1

INTERPRETACIÓN DE LA MAGNITUD DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Metodología de la investigación cuantitativa (Palella & Martins, 2006)

A partir de la tabla anterior se puede inferir que el valor alfa obtenido es (0,839), lo que implica un nivel de correlación muy alto, por lo cual se puede afirmar que el instrumento es confiable.

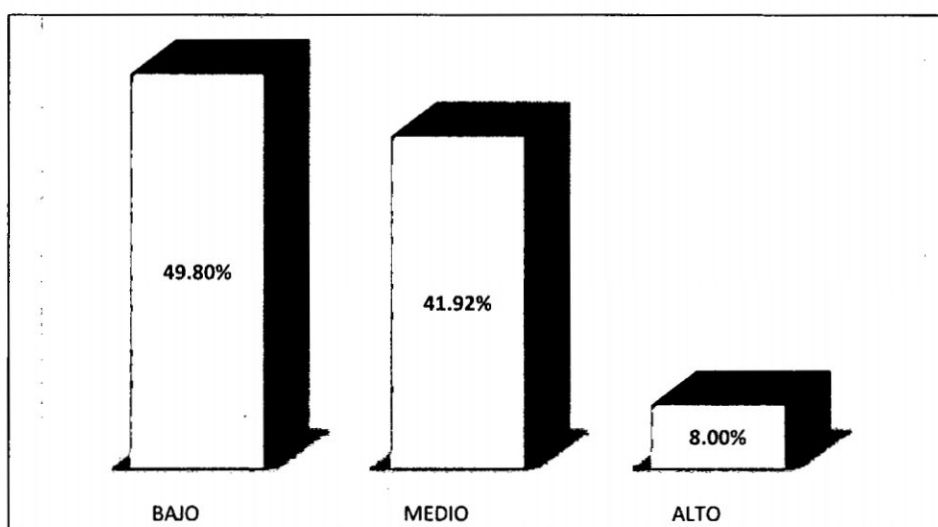
5.1.2. Validación

Este instrumento fue validado a través del juicio de expertos, como se observa en el anexo N°2.

5.2. Resultados del cuestionario

GRAFICO N° 5.1

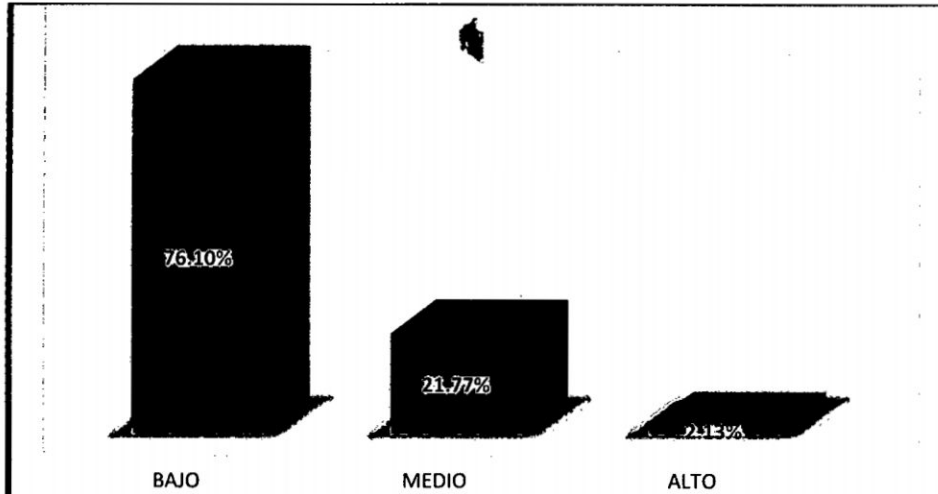
DEMANDA DE PERSONAL DISCAPACITADO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 49.80% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tienen una demanda de personal discapacitado bajo, el 41.92% tienen una demanda de personal discapacitado media y el 8.00% tiene una demanda de personal discapacitado alta. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos a nivel de información y cumplimiento de la ley.

GRÁFICO N° 5.2
CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES
POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL
DISCAPACITADO



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 76.10% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao posee un conocimiento bajo respecto a los beneficios empresariales, el 21.77% posee un conocimiento medio respecto a los beneficios empresariales y el 2.13% posee un conocimiento alto respecto a los beneficios empresariales. Estos resultados están constituidos por las pregunta sobre el conocimiento de la Ley general, beneficios tributarios, económicos y sociales.

Prueba estadística: Prueba Chi-Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

TABLA N° 5.2
RELACIÓN ENTRE LA DEMANDA DE PERSONAL DISCAPACITADO Y EL CONOCIMIENTO DE LO BENEFICIOS EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

Pruebas Chi-Cuadrado

	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-Cuadrado de Pearson	15,264	,003
Total de casos	67	

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El conocimiento de los beneficios empresariales influye en la demanda de personal discapacitado.

Se puede verificar, a través de la prueba estadística Chi-Cuadrado cuyo valor fue 15,264 y $p = 0,003 < \alpha = 0,05$; por lo tanto, existe una relación entre estas variables.

TABLA N° 5.3
PORCENTAJE DE RELACIÓN ENTRE DEMANDA DE PERSONAL DISCAPACITADO Y EL CONOCIMIENTO DE LO BENEFICIOS EMPRESARIALES EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

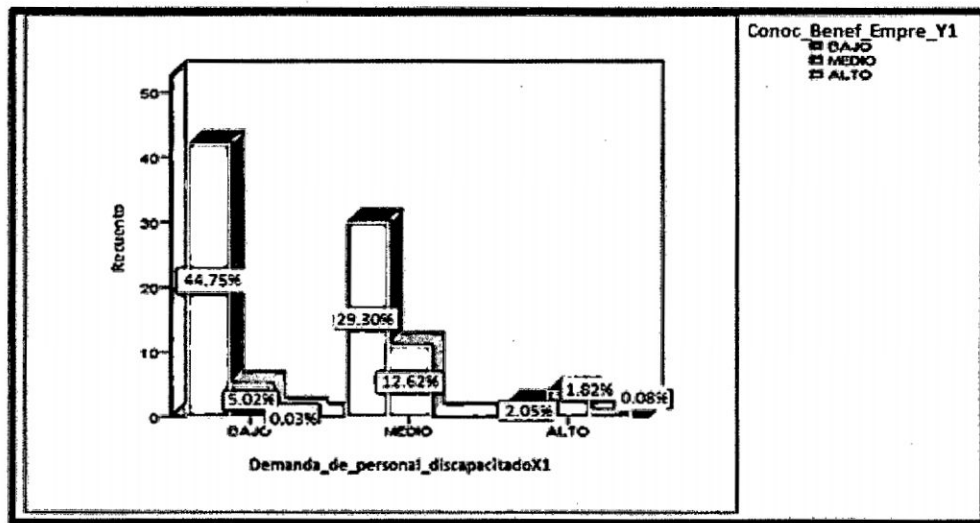
	Valor
Coefficiente de Correlación Gamma	,60
Total de casos	67

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

La magnitud de esta relación está dada por el coeficiente Gamma que es de 0.60, lo que evidencia una relación positiva de 60%, es decir: a medida que se tiene conocimiento de los beneficios

empresariales la demanda de personal discapacitado se incrementa.

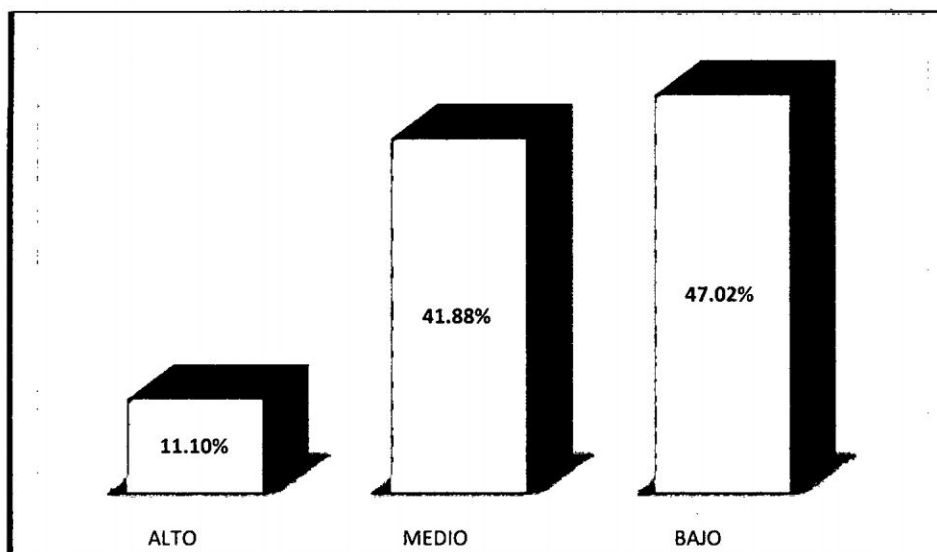
GRÁFICO N° 5.3
CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES POR LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO Y SU INFLUENCIA EN LA DEMANDA OCUPACIONAL



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

Se observa que hay una tendencia: cuando la demanda de personal discapacitado se encuentra a un nivel bajo equivalente al 49.8%, el conocimiento de los beneficios empresariales es 44.75%, es decir, existe una relación directamente proporcional.

GRÁFICO N° 5.4
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA
CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

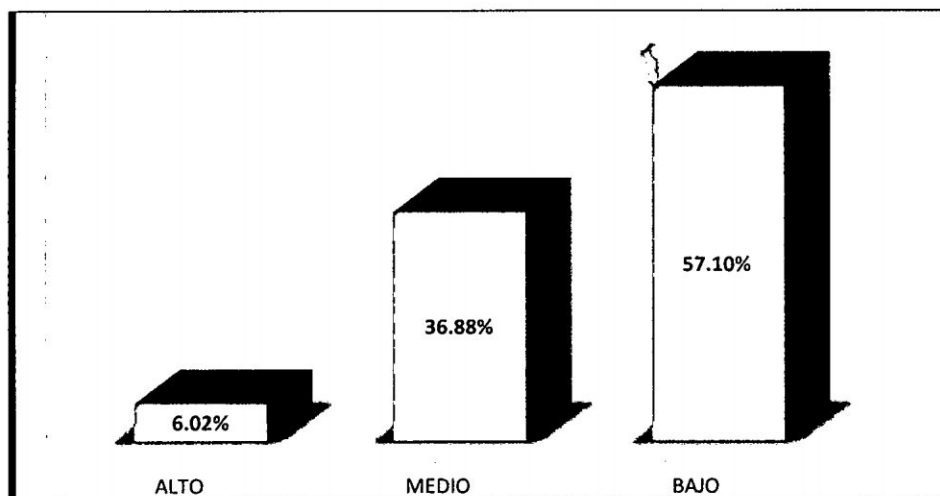


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 47.02% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tiene una baja responsabilidad social para contratar personal discapacitado, el 41.88% tiene responsabilidad social media para contratar personal discapacitado y el 11.10% tiene una alta responsabilidad social para contratar personal discapacitado. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos prácticas de responsabilidad social.

GRÁFICO N° 5.5

**NIVEL DE ACEPTACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL
CALLAO**



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 57.10% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tiene un nivel de aceptación bajo de personal discapacitado, el 36.88% tiene un nivel de aceptación medio de personal discapacitado y el 6.02% tiene un nivel de aceptación alto de personal discapacitado. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores al nivel de conciencia, y aceptación de la Ley N° 29973.

Prueba estadística: Prueba Chi-Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

TABLA N° 5.4
RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL NIVEL DE ACEPTACION DE PERSONAL DISCAPACITADO

Pruebas Chi-Cuadrado

	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-Cuadrado de Pearson	33.813	,000
Total de casos	67	

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El nivel de aceptación de personas con discapacidad en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao influye en el ámbito de responsabilidad social de las empresas.

Se puede verificar, a través de la prueba estadística Chi-Cuadrado cuyo valor fue 33,183 y $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por lo tanto, existe una relación entre estas variables.

TABLA N° 5.5
PORCENTAJE DE RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL NIVEL DE ACEPTACION DEL PERSONAL DISCAPACITADO

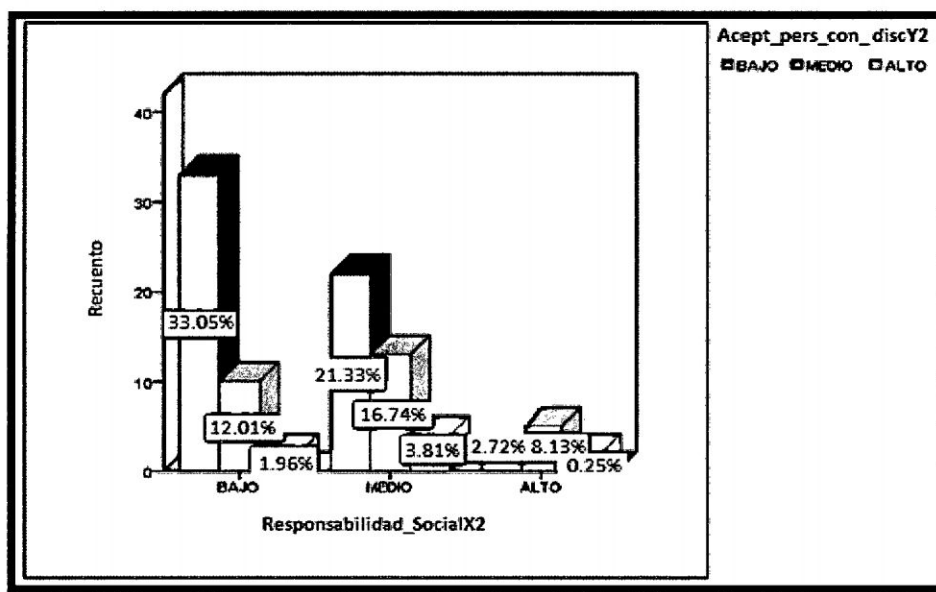
	Valor
Coefficiente de Correlación Gamma	,63
Total de casos	67

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

La magnitud de esta relación está dada por el coeficiente Gamma que es de 0.57, lo que evidencia una relación positiva de 57%, es decir: a medida que la aceptación de personal discapacitado aumenta, la responsabilidad social se incrementa.

GRÁFICO N° 5.6

EL NIVEL DE ACEPTACION DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS Y SU INFLUENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO.

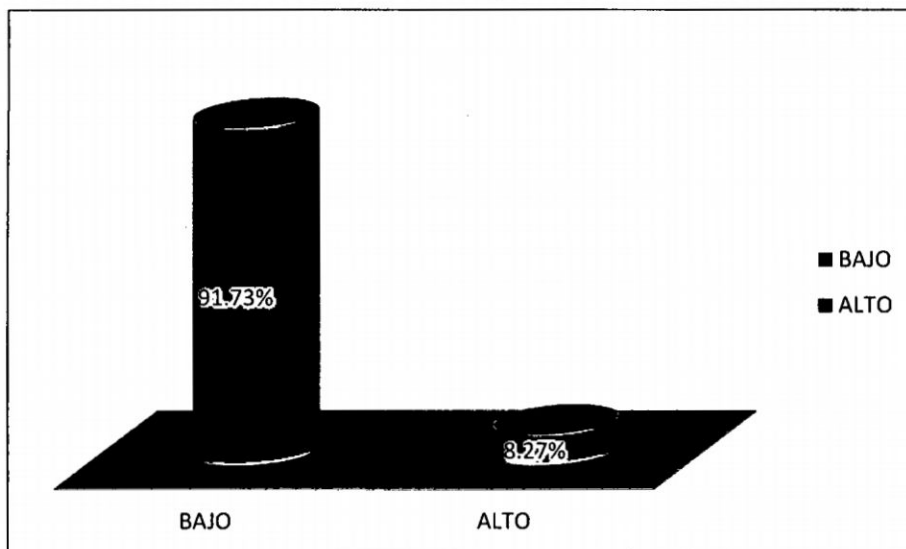


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

Se observa que hay una tendencia: cuando la Responsabilidad Social se encuentra a un nivel bajo equivalente al 47.02%, el nivel de aceptación de personas con discapacidad no es el adecuado en un 57.10%, es decir, no hay conciencia, ni consideran el problema social.

GRÁFICO N° 5.7

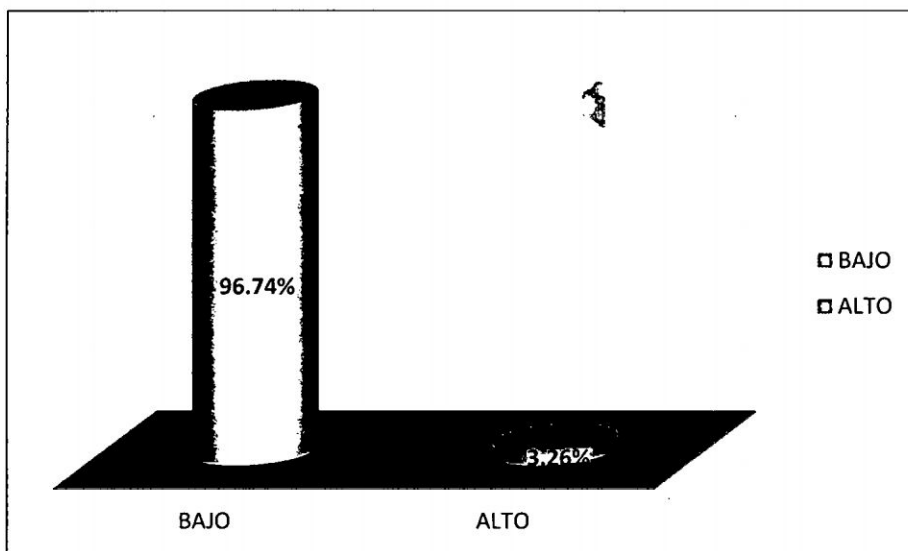
CONTRATACION DE PERSONAL DISCAPACITADO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 91.73% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tiene una baja contratación de personal discapacitado, el 8.27% tiene una alta contratación de personal discapacitado. Estos resultados están constituidos por las dimensiones de demanda de personal discapacitado y responsabilidad social.

GRÁFICO N° 5.8
IMPACTO TRIBUTARIO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA
CONSTITUCIONAL DEL CALLAO



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 96.74% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao contribuye a que el impacto tributario por la contratación de personal discapacitado sea bajo, el 3.26% contribuye a que el impacto tributario por la contratación de personal discapacitado sea alto. Estos resultados están constituidos por las dimensiones en el ámbito tributario y económico.

Prueba estadística: Prueba Chi-Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

TABLA N° 5.6

RELACIÓN ENTRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO Y EL IMPACTO TRIBUTARIO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

Pruebas Chi-Cuadrado

	Valor	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-Cuadrado de Pearson	23,442 ^a	,000
Total de casos	67	

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

La contratación de personal discapacitado influye en el impacto tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

Se puede verificar a través de la prueba estadística Chi-Cuadrado cuyo valor fue 23,442 y $p = 0,000 < \alpha = 0,05$; por lo tanto, existe una relación entre estas variables.

TABLA N° 5.7

PORCENTAJE DE RELACIÓN ENTRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO Y EL IMPACTO TRIBUTARIO EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

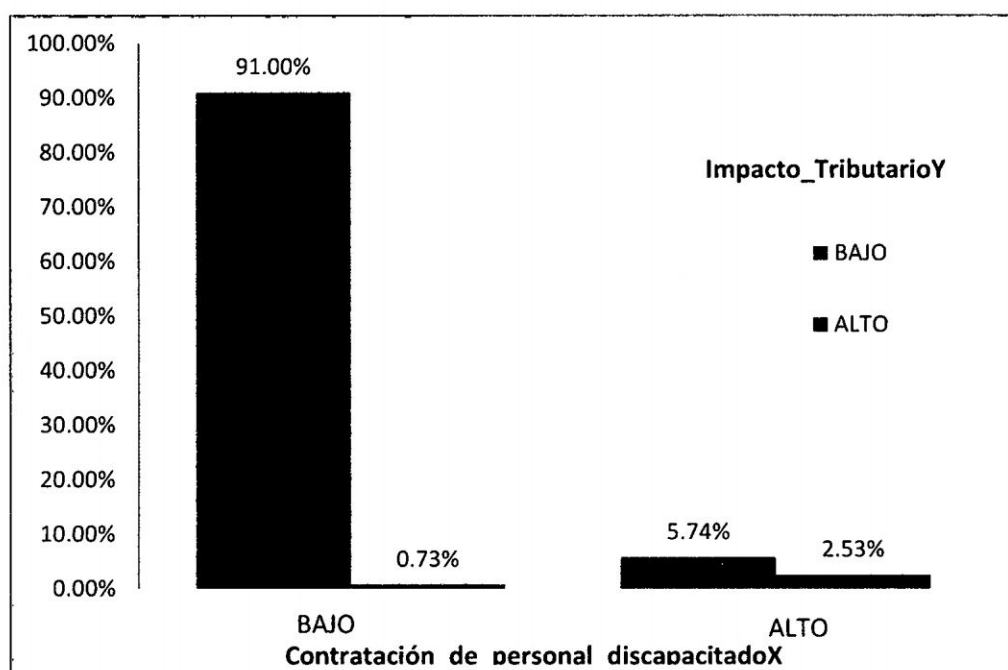
	Valor
Coefficiente de Correlación Gamma	,68
N de casos válidos	67

Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

La magnitud de esta relación está dada por el coeficiente Gamma que es de 0.68, lo que indica una relación positiva de 68%, es decir: a medida que la contratación de personal discapacitado

aumenta, el impacto tributario en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao incrementa.

GRÁFICO N° 5.9
CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO Y SU IMPACTO TRIBUTARIO EN LAS EN LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO

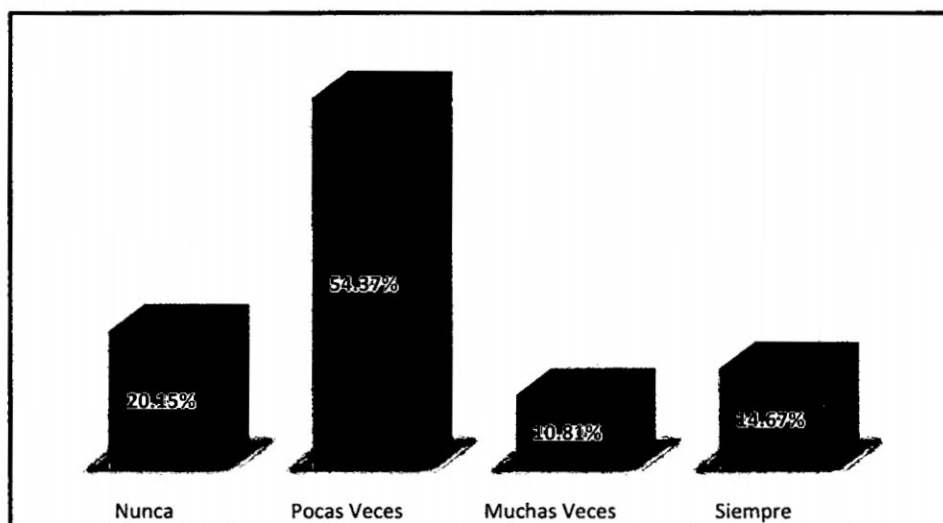


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

Se observa que hay una tendencia: cuando la contratación de personal discapacitado se encuentra en un nivel bajo equivalente a 91.73%, el impacto tributario no es el adecuado en un 91.00%, es decir, no existe demanda de contratación de personal discapacitado, ni responsabilidad social. Y cuando la contratación de personal discapacitado es alta, el impacto tributario en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tiene tendencia a incrementar.

GRÁFICO N° 5.10

**LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO
TIENEN CONOCIMIENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA
CON DISCAPACIDAD**

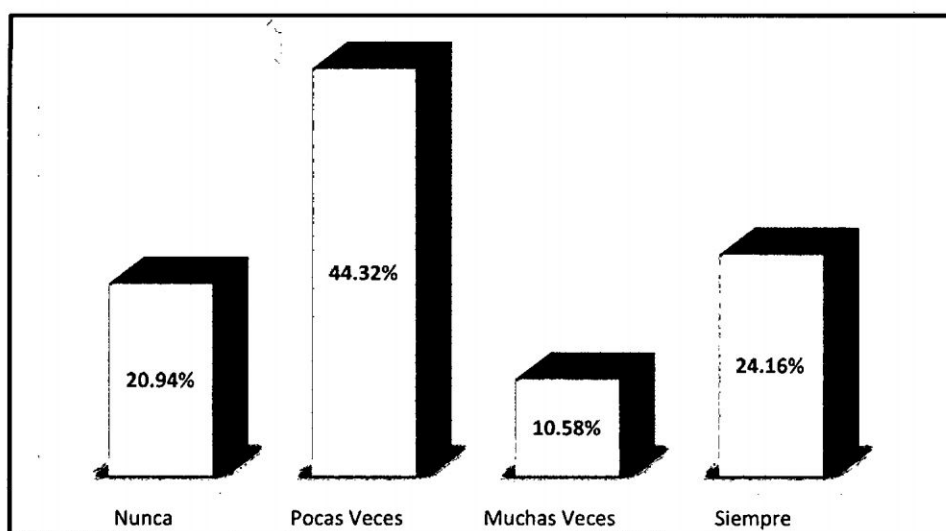


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 54.37% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao indica que pocas veces tiene conocimiento de la Ley General de la persona discapacidad, el 20.15% indica que nunca ha tenido conocimiento de la Ley General de la persona con discapacidad, el 14.67% indica que siempre ha tenido conocimiento de la Ley General de la persona con discapacidad y el 10.81% indica que muchas veces ha sabido de la Ley General de discapacidad. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos al conocimiento de las empresas de La Ley General de la persona con discapacidad.

GRÁFICO N° 5.11

LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, SABEN QUE LA LEY ESTABLECE UN PORCENTAJE MÍNIMO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

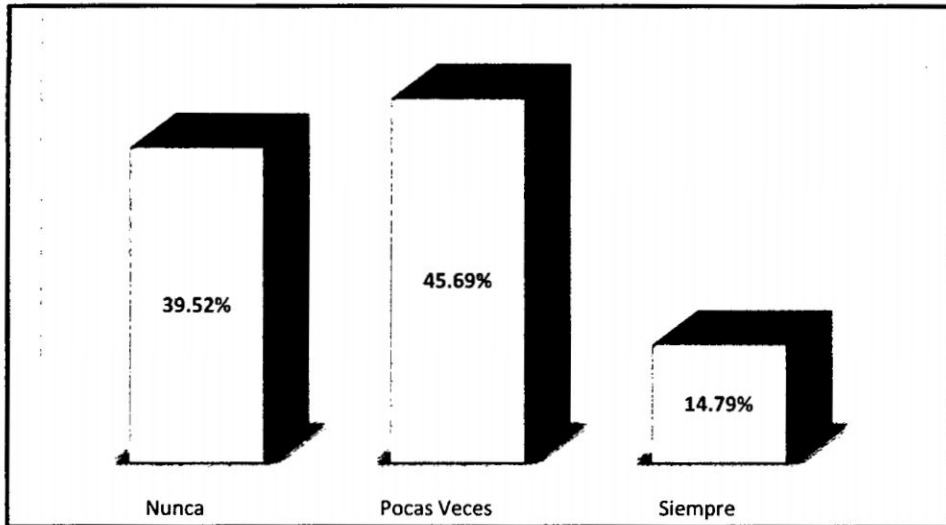


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 54.37% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao indica que pocas veces tiene conocimiento de la Ley General de discapacidad, el 20.15% indica que nunca ha tenido conocimiento de la Ley General de discapacidad, el 14.67% indica que siempre ha tenido conocimiento de la Ley General de discapacidad y el 10.81% indica que muchas veces ha sabido de la Ley General de discapacidad. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos al conocimiento de las empresas de La Ley General de discapacidad.

GRÁFICO N° 5.12

LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, SABEN DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

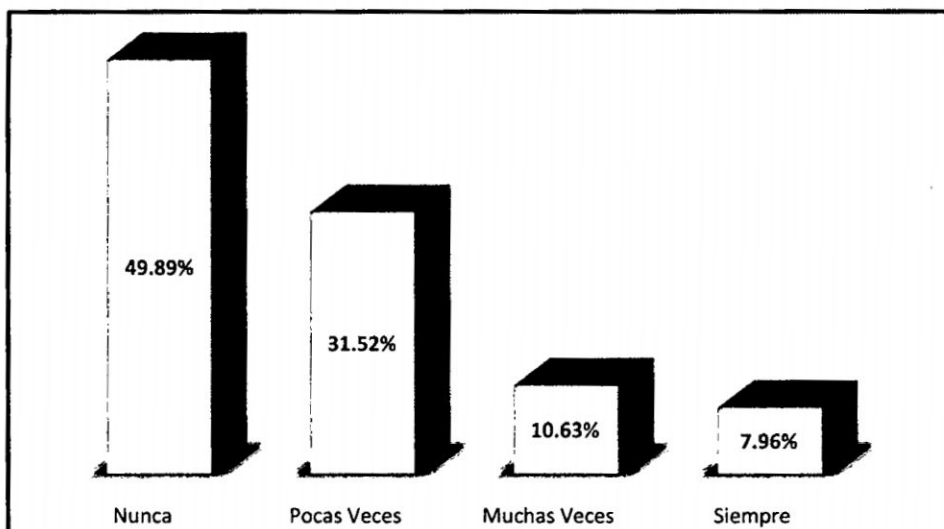


Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 45.69% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao indica que pocas veces sabe de las sanciones por incumplimiento de cuota de empleo, el 39.52% indica que pocas veces sabe de las sanciones por incumplimiento de cuota de empleo, y el 14.79% indica que siempre sabe de las sanciones por incumplimiento de cuota de empleo. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos al conocimiento de la existencia de sanciones por el incumplimiento de cuota de empleo de La Ley General de discapacidad.

GRÁFICO N° 5.13

LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO, TIENEN CONOCIMIENTO DE QUE ES UNA EMPRESA PROMOCIONAL



Fuente: Elaboración propia por datos de la encuesta

El 49.89% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao indica que nunca han tenido conocimiento de que es una empresa promocional, el 31.52% indica que pocas veces nunca han tenido conocimiento de que es una empresa promocional, el 10.63% indica que muchas veces han tenido conocimiento de que es una empresa promocional y el 7.96% indica que siempre han tenido conocimiento de que es una empresa promocional. Estos resultados están constituidos por las preguntas de los indicadores referidos al conocimiento sobre empresa la Promocional.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados

- Se ha determinado que el conocimiento de los beneficios empresariales influye en la demanda de personal discapacitado, información que puede ser validada en las tablas N° 5.2 y N° 5.3, las cuales indican que existe una relación de 60% entre estas variables. Este estudio ha permitido determinar que la demanda de personal discapacitado en la Provincia Constitucional del Callao es de un nivel bajo equivalente al 49.80% de la población, este dato es corroborado con el gráfico N° 5.1, el cual está compuesto por el indicador denominado nivel de conocimiento de la Ley de Discapacidad y el nivel de información; por lo que se puede afirmar que la demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao ha resultado de un nivel bajo debido a que no tienen un buen conocimiento de la Ley de Discapacidad sobre la cuota de empleo que se establece, así como no han recibido charlas, folletos, entre otros, sobre los beneficios empresariales que se obtienen, , por lo tanto se concluye que si estos indicadores se intensifica, la demanda de personal discapacitado sería mucho mayor, ya que en el presente estudio solo equivale a un 8.00% de la población, según el gráfico N°5.1.

- Se ha determinado que el nivel de aceptación y conciencia por parte de las personas que conforman la empresa incide en el ámbito de responsabilidad social de éstas, esto se puede validar en las tablas N° 5.4 y N° 5.5, las cuales indican que existe relación entre ambas variables y es de un 63%, por lo tanto se puede afirmar que cuando se tiene mayor aceptación y conciencia, el ámbito de responsabilidad social de la empresa se incrementa.

El gráfico N° 5.4 (página 103), demuestra que la responsabilidad social de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao es de un nivel bajo equivalente a 47.02%, por lo tanto se puede afirmar, que las personas encargadas de la contratación de personal no están identificado con el rol que cumple en la sociedad como aliado del estado para el cumplimiento de la Ley y no le da importancia a los beneficios que esta trae consigo.

- Se ha determinado que la contratación de personal discapacitado impacta en el ámbito tributario, al observar el gráfico N° 5.7 (página 107), se puede afirmar que el 8.27% de los encuestados indica que tiene personal discapacitado contratado, como consecuencia en el gráfico N°5.8 (página 108), el impacto tributario por la contratación de personal discapacitado también es bajo.

La baja contratación de personal discapacitado se ve reflejada en las empresas que no tienen conocimiento de los beneficios que

otorga contratar a personas con discapacidad lo cual impacta en la contratación de estas personas, al observar el gráfico N° 5.10, se puede afirmar que solo el 14.67% de los encuestados tiene conocimiento de la Ley General de Discapacidad, como consecuencia en el gráfico N°5.13, solo el 7.96% sabe que es una empresa Promocional.

La baja contratación de personal discapacitado se ve reflejada debido a una inadecuada fomentación de los beneficios y falta de responsabilidad social de las empresas.

Al analizar las tablas N° 5.6 y N° 5.7 (páginas 106 y 107), se puede observar que existe relación entre ambas variables es de un 68%, por lo que se puede afirmar que la hipótesis se cumple, debido a que cuando las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tienen un alto nivel contratación de personal discapacitado el impacto tributario también y esto es favorable para las empresas.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

- Según la encuesta que se realizó a los encargados de la contratación de personal discapacitado, un 91.73% afirmó que no cuentan con personal discapacitado, que puede ser corroborado en el gráfico N° 5.7, lo que nos demuestra que existe una baja contratación de personal discapacitado. Situación similar es la que se origina según encuesta ENEDIS (2012) de demanda laboral de personas con discapacidad en la Región Callao, la población en

edad de trabajar con discapacidad (PET) ascendió a 56 mil 525 personas, de las cuales el 19.6% participaban del mercado laboral, de este resultado 16.2% se encontraban ocupados.

- El conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales, representa en el siguiente estudio un nivel bajo de 76.10%, lo cual se puede corroborar en el gráfico N° 5.2 (página 100), y se puede afirmar en forma conjunta con el estudio de (Guillen & Contreras, 2006), que las empresas desconocen los beneficios que otorga contratar a personas con discapacidad, por lo tanto podemos afirmar que al revertir esta situación la contratación de personal discapacitado también aumentará, por lo tanto se está de acuerdo con la opinión Guillen & Contreras, quien indica que las empresas, no solo desconocen los beneficios que reporta ser socialmente responsable sino que los diferentes actores implicados no han sabido difundir ese concepto de corresponsabilidad y por tanto se reduda en la perpetuación de actitudes que poco favorecen a la plena inserción de los discapacitados en el mercado laboral.
- La responsabilidad Social de las empresas solo equivale a un a un 11.10% de las empresas encuestadas, como se aprecia en el gráfico N° 5.4 (página 103), el resto no se identifica o solo posee un nivel medio respecto a este ámbito, esta situación está enlazada con el cumplimiento de la Ley General de discapacidad, pues una

empresa socialmente responsable cumple las Leyes y normas de su sociedad, además de que se preocupa en la reducción de problemas sociales graves a la vez que busca hacer sostenible y ventajoso este tema, dada esta situación se comparte la opinión de (Boza Chirino & Perez Estevez , 2009), quien dice que la Responsabilidad Social de las Empresas, va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por supuesto su respeto y su estricto cumplimiento. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medioambiente son el punto de partida.

- El nivel de aceptación y conciencia de las personas encargadas de la contratación de personal es bajo 57.10%, ilustrado en el N° 5.5 (página 104), por lo que se puede afirmar que el nivel de información y cultura no es el indicado, no se está difundiendo de manera precisa lo enriquecedor de contar con personal discapacitado en las empresas, lo que debemos de revertir, esta afirmación va de la mano con lo que nos plantea (Borea R. F., 2005), que busca determinar cuál es la mejor estrategia para incorporar personas con discapacidad, por lo cual es necesario conocer y comprender la actitud de empresas, empresarios y organismos públicos y privados frente a la posibilidad de integrar personas con discapacidad en sus organizaciones.
- El impacto tributario por la contratación de personal discapacitado en las empresas de las provincia Constitucional del Callao es bajo

3.26%, como se puede apreciar en el Gráfico N° 5.8, como consecuencia de la baja contratación de personal discapacitado según se muestra en el gráfico N° 5.7, algo similar nos muestra el estudio de (Pérez, 2011), donde afirma que a pesar de los beneficios tributarios que el Estado ofrece, las empresas no aprovechan esta ventaja, mostrándose un bajo interés por parte de los empresarios.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- A. De acuerdo a la información verificada en la presente investigación, demuestra que la contratación de personal discapacitado influye favorablemente en el ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, pese a lo cual solo el 8.27%, contrata personal discapacitado.
- B. Se puede afirmar con esta investigación que solo el 2.13% de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao tienen conocimiento de los beneficios empresariales que otorga la contratación de personal discapacitado, lo que no favorece la contratación de las mismas,
- C. Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao cuyo personal tiene un alto nivel de aceptación y mayor conciencia social, tienen una mayor incidencia en el ámbito de responsabilidad social.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- A. Las autoridades regionales, municipales y locales de la Provincia Constitucional del Callao, deberían fomentar y promover los beneficios empresariales tanto directos como indirectos a las empresas, ubicadas en su jurisdicción, que incorporen laboralmente a las personas con discapacidad, así como también se debe fomentar que existen sanciones por el no cumplimiento de la Ley 29973.
- B. El gobierno Regional del Callao debería crear una base de datos donde se consignen a todas las personas discapacitadas aptas para trabajar donde se señale, los datos y perfil laboral, esto ayudaría a las empresas a la hora de reclutar personal de este tipo.
- C. Las empresas de la Provincia Constitucional del Callao deben realizar prácticas que les permitan un mayor compromiso en el ámbito de Responsabilidad Social, lo que incluye igualmente la contratación de personal discapacitado.
- D. Las empresas deberían realizar investigaciones sobre la incorporación de las personas discapacitadas a sus diversas unidades de negocio.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARNAU RIPOLLÉS, S. (2008). **La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos**. España: Red de Revistas Científicas de América Latina.
- AUGADO DIAZ, A. (1995). **Historia de las Deficiencias**. España: Fundación Once. Recuperado el 3 de Noviembre de 2015, de <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.1-5051/librohistoriadelasdeficiencias.pdf>
- BEHAR RIVERO, D. (2008). **Metodologías de la Investigación**. Shalom.
- BERGAMINO, J. (2013). **Oportunidades laborales en el sector masoterapia para personas con discapacidad visual: el caso ágora Perú**. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Recuperado el 10 de Octubre de 2015
- BERNAL RUIZ, L. (2008). **Oposiciones en Fisioterapia**. España.
- BOREA, R. (2005). **Integración Laboral de personas con discapacidad en el sistema productivo local de las regiones urbanas**. Proyecto de tesis para obtener el título de Maestro en Desarrollo Económico Laboral , Escuela de Post grado UNSAM - UAM, Buenos Aires.
- BOZA CHIRINO, J., & PEREZ ESTEVEZ , D. (2009). **Estudio de la Responsabilidad Social de las empresas. Aplicaciones a las empresas de Gran Canaria**. España.
- CALVO, J. (2004). **Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro**. España: Gezki.
- CASTRO, P., & BARRERA, ANGELICA. (2011). **Impactos En El Desarrollo Humano Generados Por El Programa De Inclusión Laboral De La Fundación Arcángeles En Las Personas Con Discapacidad**. Especialización, UNIVERSIDAD DE LA SALLE, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, Bogotá. Recuperado el 22 de Octubre de 2015
- CONADIS y MIMDES. (2009). **Plan de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad 2009 2018**. Lima.

- DÁVILA, S. (2008). **La deducción adicional del Impuesto a la Renta como incentivo para la inserción laboral de personas con discapacidad**. Lima: Actualidad Jurídica.
- DEL ÁGUILA, L. (2007). **El concepto de discapacidad y su importancia filosófica**. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- DONOSO, L., & HERNÁNDEZ, MARCELA. (2010). **Integración Laboral Para Personas Con Discapacidad, Estudio Descriptivo De La Realidad Laboral De Las Personas Con Discapacidad Del Sector De Lo Herrera, En La Comuna De San Bernardo**. UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO, CHILE. Recuperado el 24 de Octubre de 2015
- GARCÍA ALONSO, V. (2003). **El movimiento de Vida Independiente: experiencias internacionales**. España: Fundación Luis Vives.
- GÓMEZ, C., & GÓMEZ, GLADYS. (2011). **Estudio De Factibilidad Para La Creación De Un Centro De Formación Ocupacional Para Niños Y Jóvenes Con Síndrome De Down En El Cantón Ibarra**. Tesis de Pre Grado, UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, IBARRA. Recuperado el 18 de Octubre de 2015
- GONZALES RAMOS, A. (2010). **Capacidad Jurídica de las Personas con Discapacidad**. Recuperado el 3 de NOVIEMBRE de 2015, de http://200.33.14.34:1033/archivos/pdfs/Var_32.pdf
- GORDILLO, H. (2004). **Evaluación de Competencias laborales**. Recuperado el 15 de Diciembre de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/evaluacion-competencias-laborales/>
- GUILLEN, C., & CONTRERAS, R. (2006). **Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido**. España: Fondo Editorial de la Fundación MAFRE.
- GURIEVICH, A. (1990, Pág. 242). **Las categorías de la cultura medieval**. España: Taurus Humanidades.
- HERNÁNDEZ, CERRILLO, & IZUZQUIZA. (2007). **Inclusión de discapacitados intelectuales en el mundo laboral**.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2006). **Metodología de la investigación científica**. México: Mc Graw Hill.
- INADI. (2012). **Documentos temáticos INADI: Discapacidad y no discriminación**. Argentina. Recuperado el 21 de Noviembre de 2015, de http://inadi.gob.ar/wpcontent/uploads/2012/12/discapacidad_y_discriminacion.pdf

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. (2014). **Primera Encuesta Nacional Especializada Sobre Discapacidad.**
- LEÓN, A. (2009). **La inserción del discapacitado como factor de mejora en la eficiencia global del call center.** Trabajo aplicativo final del Master Executive en Gerencia y Administración, Universidad Pontificia Católica, Lima.
- LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. (2012). Lima.
- MALDONADO, S. (2004). **Trabajo Y Discapacidad En El Peru, Consultoria Sobre Trabajo Y Discapacidad.** CONGRESO DE LA REPUBLICA, COMISION DE ESTUDIO DE DISCAPACIDAD.
- MARTINEZ, F. (2009). **Manual de Diagnostico y Tratamiento en Oftalmología. Cuba: Ciencias Médicas.** Recuperado el 2 de Noviembre de 2015, de <http://www.youblisher.com/p/459151-Manual-de-diagnostico-y-tratamiento-oftalmologico-completo/>
- MINGUIJON PABLO, J. (Octubre de 2005). Recuperado el 26 de OCTUBRE de 2015, de http://www.aragon.es/estaticos/ImportFiles/07/docs/Areas%20Genericas/Publicaciones/Discapacidad_Empleo.pdf
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO. (2014). **Region Callao: Principales Resultados de la Encuesta de Demanda Laboral de Personas con Discapacidad.** Lima.
- MONZÓN, P., TROMEL, S., & SOTO, J. (2009). **El impacto de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.**
- OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, & SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL. (2013). **Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.** Chile.
- Organización de las Naciones Unidas. (2009).
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2001). **Clasificación Internacional Del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.** Recuperado el 30 de OCTUBRE de 2015
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2011). **Informe Mundial Sobre Discapacidad.** Recuperado el 23 de Octubre de 2015, de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- PALACIOS, A. (2008). **El Modelo Social de Discapacidad: Origenes, Caracterización y Plasmación en la Convención Internacional**

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. España: Cinca. Recuperado el 4 de Noviembre de 2015, de http://www.cermi.es/es/ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/El_modelosocialdediscapacidad.pdf

PALELLA, S., & MARTINS, F. (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Venezuela: Fedupel.

PÉREZ LÓPEZ, C. (2005). **Muestreo Estadístico.** España: Prentice Hill.

PÉREZ, T. (2011). **Impactos en el desarrollo humano generados por el programa de inclusión laboral de la Fundación Arcangeles en las personas con discapacidad.** Colombia.

QUINN, G. (2002). **Derechos humanos y discapacidad.** Ginebra: Naciones Unidas.

(s.f.). **Renta, Decreto Supremo N° 219-2007 Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta.**

RODAS MOLERO, K. (2013). **Integración laboral de personas con discapacidad en actividades productivas de una joyería.** *San Martín emprendedor*, 5(1).

RODRIGUEZ CUBA, J. (2009). **Índice de empleabilidad de los jóvenes.** España: Fundación Carolina.

RUIZ, D. (2013). **Factores Que Influyen En El Reclutamiento De Personas Con Discapacidad En Puerto Rico.** Tesis de Maestría, UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, PUERTO RICO. Recuperado el 23 de Octubre de 2015

SAAVEDRA, M. E., HERNANDEZ, ANGELES, & ORTEGA, L. (2014). **Estudio De Caso De Dos Experiencias Ganadoras Del Iii Concurso Nacional Experiencias Exitosas En Educación Inclusiva - 2010.** Tesis Magistral, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Recuperado el 16 de Octubre de 2015

SHAW, K. (2008). **The disability rights movement.** Estados Unidos.

SILVA, C. (2009). **La discapacidad y la función fiscal sí son compatibles. Análisis de la decisión del Consejo Nacional de la Magistratura que separó del concurso de selección a un postulante por ser invidente.** Lima: Actualidad Jurídica.

SILVA, C. (2009). **La inclusión de las personas con discapacidad en el proceso de selección y nombramiento del Consejo Nacional de**

la Magistratura y el fallo judicial que protege sus derechos: el caso Béjar. Lima: Diálogo con la Jurisprudencia.

SPIEGEL, S. (1995). ***Estadística no paramétrica.*** Mexico: Trillas.

UPIAS. (1997). ***Fundamental Principles of Disability.*** London: Disability Alliance.

ANEXOS

Anexo N° 01: DE CONSISTENCIA

El impacto Tributario de la contratación de personal discapacitado en las empresas de la provincia Constitucional del Callao.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la contratación de personal discapacitado impacta en el ámbito tributario de las empresas de la provincia Constitucional del Callao?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar que la contratación de personal discapacitado impacta en el ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Contratación de personal discapacitado influye favorablemente en el ámbito tributario de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Por su finalidad : Aplicada</p> <p>Por su nivel: Descriptivo-Correlacional</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;">V1 M V2</p> </div> <p>Donde: M: Muestra V1: Contratación de personal discapacitado V2: Impacto Tributario</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Según el tiempo: De corte transversal</p>	<p>Población</p> <p>La población está definida por las personas encargadas de la contratación de personal en las empresas de la provincia Constitucional del Callao con más de 50 empleados.</p> <p>Periodo de Estudio: Año 2015</p> <p>Muestra</p> $n = \frac{z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$ <ul style="list-style-type: none"> • Z_{α}= Nivel de confianza • p= Valor óptimo • q= Valor de No factibilidad • d= Error máximo permitido <p>Donde la muestra resultó 67 observaciones , con un nivel de confianza de 95%</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera el conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales influyen en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la provincia Constitucional del Callao?</p> <p>¿Cómo el nivel de aceptación y conciencia por parte del personal, de las empresas de la provincia Constitucional del Callao, respecto a las personas discapacitadas incide en el ámbito de responsabilidad social?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer que el conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales influyen en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>Determinar que el nivel de aceptación y conciencia por parte del personal, de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao, respecto a las personas discapacitadas incide en el ámbito de responsabilidad social.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El conocimiento de los beneficios tributarios, económicos y sociales, influye favorablemente en la demanda de personal discapacitado en las empresas de la provincia Constitucional del Callao.</p> <p>El nivel de aceptación y conciencia por parte del personal de las empresas de la Provincia Constitucional del Callao incide favorablemente en el ámbito de responsabilidad de las mismas.</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Según el tiempo: De corte transversal</p>	<p>Muestra</p> $n = \frac{z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$ <ul style="list-style-type: none"> • Z_{α}= Nivel de confianza • p= Valor óptimo • q= Valor de No factibilidad • d= Error máximo permitido <p>Donde la muestra resultó 67 observaciones , con un nivel de confianza de 95%</p>

Anexo N° 02: VALIDACION DEL INSTRUMENTO

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: El impacto Tributario por la Contratación de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

MAGISTER/LICENCIADO/ EXPERTO:.....ROMERO LUYO MANUEL

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del Proyecto de investigación para su revisión y sugerencia.

CRITERIOS	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓
2. ¿Los instrumentos de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	✓
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables?	✓
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	NO
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	NO
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: El impacto Tributario por la Contratación de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

MAGISTER/LICENCIADO/ EXPERTO:

LINO PEDRO GARCIA FLORES

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del Proyecto de investigación para su revisión y sugerencia.

CRITERIOS	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	✓
2. ¿Los instrumentos de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	✓
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	✓
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables?	✓
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	✓
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	✓
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	✓
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	✓ NO
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	✓ NO
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	✓
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	✓

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: El impacto Tributario por la Contratación de personal discapacitado en las empresas de la Provincia Constitucional del Callao.

MAGISTER/LICENCIADO/ EXPERTO: *Mg cec Juan Sanchez Panta*

Se presenta a usted el instrumento de recolección de datos del Proyecto de investigación para su revisión y sugerencia.

CRITERIOS	OBSERVACIONES
1. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	/
2. ¿Los instrumentos de recolección de datos se aprecia las variables de la investigación?	/
3. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	/
4. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con la o las variables?	/
5. ¿El instrumento de recolección de datos presenta la cantidad de ítems apropiados?	/
6. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	/
7. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de los datos?	/
8. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?	NO /
9. ¿En el instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?	NO /
10. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	/
11. ¿La recolección del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	/

Anexo N° 03: CUESTIONARIO

Cuestionario

Para Empresas con más de 50 empleados en Planilla

Objetivo:

Determinar el impacto Tributario, económico y de responsabilidad social de la contratación de Personal Discapacitado.

Instrucciones:

Este cuestionario está dividido en dos secciones, la primera sobre la contratación de personal discapacitado y responsabilidad social, que nos permite caracterizar a la población en estudio y en la segunda parte al impacto tributario, económico que sufren las empresas.

Por favor, marque equis (x) la opción que mejor refleje su propia percepción teniendo en cuenta que

1=Nunca

2=Pocas Veces

3=Muchas Veces

4=Siempre

	1	2	3	4
Contratación de Personal discapacitado				
1. ¿La empresa tiene contratado(a), personas con discapacidad?				
2. ¿Estaría dispuesto a contratar a un discapacitado/a en su empresa, si este reunirá los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?				
3. ¿Algunos de los puestos de la empresa los podría realizar un discapacitado?				
4. ¿Cree que se encontraría con problemas, en caso de contratar a una persona con discapacidad?				
5. ¿Conoce empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, sabe si la experiencia ha resultado positiva para la empresa?				
6. ¿Cree que las personas con discapacidad alteran de alguna manera, el ritmo de la empresa?				
7. ¿Su empresa realiza prácticas de Responsabilidad Social? ¿Considera que la empresa se beneficiaría con la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la responsabilidad social?				
Impacto Tributario y Económico				
8. ¿La empresa tiene conocimiento de la ley general de discapacidad sobre la deducción del impuesto a la renta, aplica la deducción?				
9. ¿Conoce usted que la Ley establece un porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, que debe contratar una empresa con sus características? ¿Está cumpliendo?				
10. ¿Sabe de las sanciones por incumplimiento de cuota de empleo de personas con discapacidad?				
11. ¿Conoce de los beneficios que podría otorgarle contar en su empresa con personal discapacitado?				
12. ¿Considera que la relación costo/ beneficio es positiva?				
13. ¿Sabe qué beneficios tiene una empresa promocial?				

Anexo N° 04: BASES LEGALES
LEY GENERAL DE LA PERSONAS DISCAPACITADAS 29973
CAPÍTULO VI TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 45. Derecho al trabajo

45.1 La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

45.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones.

Artículo 46. Servicios de empleo

46.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los gobiernos regionales y las municipalidades incorporan a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo.

46.2 Los servicios de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo garantizan a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de

empleo. Para tal fin, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con una estructura orgánica especializada para la promoción laboral de las personas con discapacidad.

46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.

Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 49. Cuota de empleo

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

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. **49.3** Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

CAPÍTULO VII

EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 54. Definición de empresa promocional de personas con discapacidad

La empresa promocional de personas con discapacidad es aquella constituida como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa.

Artículo 55. Acreditación de empresa promocional de personas con discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad y fiscaliza el cumplimiento efectivo de la proporción de su personal con discapacidad. Artículo 56. Preferencia de bienes, servicios u obras En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

Artículo 57. Acceso a fuentes de financiamiento

57.1 El Estado promueve el acceso de la empresa promocional a créditos y otras fuentes de financiamiento, prestando asistencia financiera orientada a reducir la información asimétrica y los costos de intermediación. Con este fin, el Ministerio de la Producción administra un banco de proyectos y capacita a la empresa promocional en el desarrollo de proyectos de inversión.

57.2 No menos del 5% de los recursos asignados por el Estado para el financiamiento de micro y pequeñas empresas se destina a empresas promocionales de personas con discapacidad.

**REGLAMENTO DE LA LEY N°29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA
CON DISCAPACIDAD**

DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP

CAPÍTULO VII TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 47.- Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades, incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia.

Artículo 48.- Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo.

Artículo 49.- Seguimiento y monitoreo de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal
49.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa el

seguimiento y monitoreo del cumplimiento de la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento del empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad, a nivel nacional.

49.2 Las entidades del Estado, en sus distintos niveles de gobierno, que desarrollen programas de fomento al empleo temporal, informan semestralmente a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo sobre el cumplimiento de dicha reserva presupuestal, así como de los puestos de trabajo generados para las personas con discapacidad.

Artículo 50.- Política de fomento del empleo de las personas con discapacidad

50.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para las Personas con Discapacidad formula, coordina, ejecuta, dentro del ámbito de su competencia y supervisa la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad.

50.2 La finalidad de la Política Nacional de Promoción de Oportunidades de Empleo para la Persona con Discapacidad es promover la inserción formal y adecuada de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo, aplicando estrategias tanto de diseño universal como especializadas, que se orienten a mejorar sus competencias, reconocer

1.1 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;

1.2 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;

1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y,

1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. **56.5** Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota.

Artículo 57.- Ajustes razonables para el empleo de las personas con discapacidad

57.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece, mediante resolución ministerial, las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables, que pueden incluir cambios en el espacio físico,

provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso; asimismo, establece los criterios para determinar si la realización de ajustes razonables constituye una carga económica excesiva.

57.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento a los empleadores privados para la implementación de los ajustes razonables en el centro de trabajo. Para este efecto, dicho Ministerio establece los lineamientos sectoriales para la prestación del servicio de asesoramiento.

CAPÍTULO VIII

EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 60.- Registro Nacional de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad

60.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo acredita a la empresa promocional de personas con discapacidad a través de su inscripción en el Registro Nacional de Empresas Promocionales. Regula el procedimiento, requisitos y efectos de la inscripción.

60.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su función inspectiva fiscaliza a las empresas promocionales de personas con discapacidad para verificar el cumplimiento efectivo de la proporción legal. **Artículo 61.-** Preferencia de bienes, servicios y obras

61.1 Para efecto de acogerse al beneficio establecido en el artículo 56° de la Ley, la empresa promocional de personas con discapacidad presenta ante la entidad pública contratante la constancia emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo que la acredita como tal, así como copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior a la fecha de postulación al proceso de contratación de bienes, servicios u obras convocado por dicha entidad.

61.2 Para la aplicación de la preferencia, el órgano evaluador de la entidad pública contratante deberá verificar en la documentación señalada en el párrafo anterior, que la empresa promocional cuente con las proporciones establecidas en el artículo 54° de la Ley.

61.3 El Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado informa trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las empresas promocionales que se han acogido al beneficio de la preferencia.

**TEXTO UNICO ORDENADO DE LA
LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA
DECRETO SUPREMO N° 179-2004-EF**

CAPÍTULO VI

DE LA RENTA NETA

Artículo 37°.- A fin de establecer la renta neta de tercera categoría se deducirá de la renta bruta los gastos necesarios para producirla y mantener su fuente, así como los vinculados con la generación de ganancias de capital, en tanto la deducción no esté expresamente prohibida por esta ley, en consecuencia son deducibles:

- z) Cuando se empleen personas con discapacidad, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas en un porcentaje que será fijado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Literal sustituido por la Novena Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29973, publicada el 24 de diciembre de 2012, vigente a partir del 1 de enero de 2013.

REGLAMENTO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA

DECRETO SUPREMO N° 122-94-EF

- x) Para efecto de aplicar el porcentaje adicional a que se refiere el inciso z) del artículo 37° de la Ley, se tomará en cuenta lo siguiente:
 - 1. Se considera persona con discapacidad a aquélla 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.

2. Se entiende por remuneración cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley.
3. El porcentaje de deducción adicional será el siguiente:

Porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría, calculado sobre el total de trabajadores	Porcentaje de deducción adicional aplicable a las remuneraciones pagadas por cada persona con discapacidad
Hasta 30 %	50 %
Más de 30%0	80 %

El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales por mes laborado por cada persona con discapacidad. Para los efectos del presente párrafo, se tomará la remuneración mínima vital vigente al cierre del ejercicio.

El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría se debe calcular por cada ejercicio gravable.

4. El generador de rentas de tercera categoría deberá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente que aquél le presente, emitido por el Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior a través de sus centros hospitalarios, y por el Seguro Social de Salud – ESSALUD.

A tal efecto, el empleador deberá conservar una copia del citado certificado, legalizada por notario, durante el plazo de prescripción.

5. Para determinar el porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio se seguirá el siguiente procedimiento:
 - i) Se determinará el número de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, determinará el número de trabajadores desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso el empleador inicie y

reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores de los meses en que realizó actividades.

- ii) Se determinará el número de trabajadores discapacitados que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo de dependencia con el generador de rentas de tercera categoría, bajo cualquier modalidad de contratación, y se sumará los resultados mensuales.

Si el empleador inició o reinició actividades en el ejercicio, determinará el número de trabajadores discapacitados desde el inicio o reinicio de sus actividades. En caso el empleador inicie y reinicie actividades en el mismo ejercicio, se determinará el número de trabajadores discapacitados de los meses en que realizó actividades.

- iii) La cantidad obtenida en ii) se dividirá entre la cantidad obtenida en i) y se multiplicará por 100. El resultado constituye el porcentaje de trabajadores discapacitados del ejercicio, a que se refiere la primera columna de la tabla contenida en el presente inciso.

- iv) El porcentaje de deducción adicional aplicable en el ejercicio, a que se refiere la segunda columna de la tabla, se

aplicará sobre la remuneración que, en el ejercicio, haya percibido cada trabajador discapacitado.

v) Para efecto de lo establecido en el presente inciso, se entiende por inicio o reinicio de actividades cualquier acto que implique la generación de ingresos gravados o exonerados, o la adquisición de bienes y/o servicios deducibles para efecto del Impuesto a la Renta.

6. La deducción adicional procederá siempre que la remuneración hubiere sido pagada dentro del plazo establecido para presentar la declaración jurada correspondiente al ejercicio, de conformidad con lo establecido en el inciso v) del artículo 37° de la Ley.

7. La Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT dictará las normas administrativas para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en este inciso.

(Inciso x) del artículo 21°, incorporado por el Artículo 11° del Decreto Supremo N° 219-2007-EF, publicado el 31.12.2007 y vigente a partir del 01.01.2008)

**Normas reglamentarias de las disposiciones sobre Impuesto a la
Renta**

**Contenidas en la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con
Discapacidad**

DECRETO SUPREMO N° 287-2013-EF

Que, mediante la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. Que, los artículos 47° y 50° de la citada Ley, establecen deducciones adicionales, en el pago del Impuesto a la Renta a los generadores de renta de tercera categoría sobre las remuneraciones que paguen a personas con discapacidad y por los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo para dichas personas, respectivamente, en porcentajes que serán fijados por Decreto Supremo;

Que, el artículo 2° de la Ley en mención, introduce una definición de persona con discapacidad distinta a la contenida en el numeral 1 del inciso x) del artículo 21° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 122-94-EF, y normas modificatorias;

Que en consecuencia, es necesario dictar las normas reglamentarias correspondientes para una adecuada aplicación de las disposiciones vinculadas al Impuesto a la Renta, contenidas en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, así como adecuar el numeral 1 del inciso x) del artículo 21° del referido Reglamento;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Artículo 1°.- OBJETO

El objeto del presente Decreto Supremo es reglamentar los artículos 47° 50° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 2°.- DEFINICIÓN

Para efecto del presente Decreto Supremo, se entenderá por Ley, a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 3°.- CRÉDITOS CONTRA EL IMPUESTO A LA RENTA

3.1 Las deducciones adicionales previstas en el numeral 47.2 del artículo 47° y en el numeral 50.2 del artículo 50° de la Ley, constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta.

Dichos créditos no generan saldo a favor del contribuyente, no pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes, no otorgan derecho a devolución y no pueden ser transferidos a terceros.

3.2 Para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el numeral 47.2 del artículo 47° de la Ley, se debe tener en cuenta lo siguiente:

a. El importe del crédito equivale al 3% (tres por ciento) de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio. Para tales efectos, se entiende por remuneración a cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley del Impuesto a la Renta, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 179-2004-EF y normas modificatorias. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.

b. La condición de discapacidad del trabajador, debe ser acreditada con el certificado de discapacidad otorgado por los hospitales de los ministerio de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud), de acuerdo a lo establecido en el artículo 76° de la Ley.

c. El empleador debe conservar durante el plazo de prescripción, una copia legalizada por notario del certificado.

d. Dicho crédito será aplicado en el ejercicio en el que devenguen y se paguen las remuneraciones.

3.3 Para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el numeral 50.2 del artículo 50° de la Ley, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

a. El importe del crédito equivale al 50% (cincuenta por ciento) de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, a que se refiere el numeral 50.1 del artículo 50° de la Ley, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago. El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.

b. Dicho crédito será aplicado en el ejercicio en que devenguen los gastos por ajustes razonables.

Resolución Ministerial N° 107-2015-TR
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Aprobación de normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento.

A través de esta Resolución se establecen las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), su Reglamento e instrumentos internacionales.

Los aspectos más resaltantes de la referida Resolución son los siguientes:

- Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, son aquellos que cuenten con más de 50 trabajadores. La norma establece los criterios para el cálculo de dicha cuota.
- Los empleadores están facultados para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, para lo cual deberá brindar las facilidades para el inicio y el

seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias.

- La Autoridad de Trabajo brindará asesoramiento a los empleadores que cumplen progresivamente con la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- En materia de fiscalización del cumplimiento de la citada norma, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) revisará la información de la Planilla Electrónica a efectos de determinar a los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo, el número de trabajadores con discapacidad, entre otros. Si detectara algún incumplimiento, otorgará un plazo de subsanación de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que declara el incumplimiento.
- Los casos de fraude o falsedad en la información proporcionada por el empleador, son sancionables de acuerdo con las normas que regulan la Inspección de Trabajo.
- En caso no se subsanen los incumplimientos, se iniciará el procedimiento sancionador. En ese sentido, se notificará al empleador responsable el acta de infracción, quien tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para presentar sus descargos.

Finalmente, mediante la Primera Disposición Complementaria Transitoria se establece que la fiscalización de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realizará a partir de enero de 2016, con respecto al periodo anual comprendido entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2015.