



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“EFECTOS TRIBUTARIOS EN LA  
CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD POR PARTE DE EMPRESAS  
DEL SECTOR PRIVADO”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Contabilidad y Finanzas**

**Autores:**

Jose Manuel Taboada Borja

**Asesor:**

DR. CPC Claudio Zegarra

Lima - Perú

2018

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Dr. CPC Claudio Zegarra, Docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de Contabilidad y Finanzas, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del(os) estudiante(s):

- Jose Manuel Taboada Borja

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: “Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado” para optar al grado de bachiller por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas por lo cual **AUTORIZA** su presentación.

Dr. CPC Claudio Zegarra

Asesor

## ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Sr(a) *Dr. Giulliana Cisneros Deza.*; ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación del (los) estudiante(s): *Jose Manuel Taboada Borja*; para aspirar al grado de bachiller con el trabajo de investigación: “Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado”

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido expresa:

Aprobado

Calificativo: ( ) Excelente [18 -20]

( ) Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

( ) Desaprobado

  
Giulliana Cisneros Deza  
Coordinadora Académica  
Contabilidad y Finanzas Working Adult  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

Dr. Giulliana Cisneros Deza

Coordinadora

## DEDICATORIA

“A mis padres por hacer de mi la persona que soy hoy; a mí, ahora, esposa por siempre apoyarme cuando más lo necesité en esta etapa de estudiante universitario y a cada una de las personas que estuvieron presentes en cada momento de mi vida y que aportaron algo para ser mejor persona”

## AGRADECIMIENTO

“Agradezco a Dios por siempre darme fuerzas para seguir adelante, a la casa de estudios que me dio la oportunidad de terminar una carrera universitaria y a los profesores que tuve y que con sus diferentes enseñanzas me incentivaron a seguir adelante y aportaron sus conocimientos para ser un gran profesional”

## Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	15
1.3. Objetivos	16
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	17
CAPÍTULO III RESULTADOS	20
CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Variable dependiente.....	17
Tabla N° 2: Variable Independiente.....	17
Tabla N° 3: Rango de Edad de las personas encuestadas.....	21
Tabla N° 4: Conocimiento de entidades que promueven la inserción laboral de las personas encuestadas.....	21
Tabla N° 5: Facilidad para conseguir trabajo de las personas encuestadas.....	21
Tabla N° 6: Principal limitación en el trabajo de las personas encuestadas.....	21
Tabla N° 7: Costo/Beneficio de una empresa “X” para contratar bajo el modelo tradicional vs. el modelo inclusivo PCD.....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Tipo de discapacidad de las personas encuestadas.....	20
Figura N° 2: Género de las personas encuestadas.....	20



## RESUMEN

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo demostrar que la contratación de personas con discapacidad, por parte de empresas del sector privado, es tan beneficioso para las empresas como para las propias personas con discapacidad.

Los datos que se obtendrán corresponden en primer lugar al estudio de estadísticas de la realidad, en tema laboral, de las personas con discapacidad que están incluidas dentro del sector de la población económicamente activa, y en segundo lugar a los resultados económicos obtenidos por las empresas que han realizado este tipo de contrataciones en los últimos años. Todo ello desde la promulgación de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973) en el año 2012.

Nos servirán de base estudios previos realizados con respecto al mismo tema, tanto los realizados antes de la promulgación de la mencionada Ley, que nos dará una referencia del punto de quiebre, como además estudios posteriores. También se tomará en cuenta estudios internacionales para ver un comparativo de lo que sucede en otros países y tal vez tomar algunas ideas que puedan funcionar en nuestro país.

**PALABRAS CLAVES:** Personas con discapacidad, beneficios tributarios, Satisfacción Laboral

## CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

Esta Tesis titulada: "Efectos tributarios en la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado" se ha estructurado tomando en consideración los antecedentes del problema y se toma como base de la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973.

En el primer capítulo se investiga el estado actual del problema en nuestro país, a través de la realidad problemática de la inclusión laboral en el mercado peruano, para luego delimitar los objetivos de la presente investigación.

Se toma en cuenta los antecedentes previos, estudios realizados y las bases teóricas, para luego plantear una hipótesis que servirá como base para la investigación

Así mismo se mencionan resultados obtenidos en la investigación y evaluación del trabajo de campo realizado.

Finalmente, se emiten conclusiones, respecto a la investigación realizada, así mismo se efectúan recomendaciones, con la finalidad que este problema sea tratado debidamente, mediante la revisión de la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 29973.

Y por último se hacen las recomendaciones pertinentes para mejorar los temas que hay por mejorar

### 1.1. Realidad problemática

En el Perú se estima que actualmente 1 millón 619 mil 885 personas padecen de alguna discapacidad y representan el 5,2% de la población nacional. De esta población solo el 44.6% pertenece a la PEA (de 14 años a más).

Esta brecha existente entre las personas que trabajan y que tienen algún tipo de discapacidad y las que no, se ha ido acortando año a año desde la promulgación de la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973) en el año 2012; en la que, además de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, dicta medidas para el fomento del empleo de las personas con discapacidad, como a manera de promover este tipo de contrataciones por parte de las entidades públicas y privadas.

Aun así la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano está por debajo de lo esperado, esto se debe a diversos factores como: los niveles de educación que alcanzan, la situación de pobreza de muchos de ellos, etc.

Durante el proceso de búsqueda de fuentes bibliográficas relacionadas con la presente tesis, se analizaron una serie de trabajos de investigación anteriores, de los cuales se obtuvieron los antecedentes del problema.

En primer lugar, mencionaremos estudios previos que se han realizado en nuestro país.

(Del Águila Umeres, 2011), en la ciudad de Lima, en su tesis “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú ” refiere que: **“...A pesar de las leyes que en nuestro país se han generado en los últimos 30 años, leyes que son poco conocidas y mayoritariamente incumplidas, las personas con discapacidad experimentan especiales condiciones de pobreza y exclusión social, con un limitado acceso a los servicios públicos de educación, salud, empleo, transporte, comunicaciones...”** en ese sentido podemos ver que ya hace algunos años atrás se ha estado tratando de darle una mayor inclusión a las personas con discapacidad, pero en contraparte a esto podemos apreciar que esto ha sido muy limitado, creando leyes con poca difusión en la que ni las propias personas con discapacidad podían saber sus propios derechos. Todo esto, sumado a que antes la discapacidad era solo un tema médico, pero no abordaba el aspecto social que esto conlleva.

Si ya de por sí, las personas con discapacidad eran excluidas socialmente y con un limitado acceso a servicios; en materia de empleo, esta exclusión era aún mayor, pues se creía que discapacidad era igual a incapacidad; términos parecidos, pero con un significado totalmente diferente. La primera se refiere a una persona que padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida; la segunda, es la falta de capacidad para hacer, recibir o aprender algo.

(Del Águila Umeres, 2007), en la ciudad de Lima, en su tesis “El concepto de discapacidad y su importancia filosófica” refiere que: **La transversalización tiene que ver con la idea**

**de priorizar y poner en agenda el tema de la discapacidad. Tiene que ver con la idea de entender que la población con discapacidad está presente en los diferentes grupos objetivos de las poblaciones vulnerables y de las poblaciones a las cuales se dirigen los esfuerzos del desarrollo...”**; uno de los objetivos de dicha tesis era identificar y analizar los factores limitantes en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Este objetivo y los resultados obtenidos mediante el estudio nos servirán como punto de quiebre para la presente tesis, ya que estos resultados se obtuvieron antes de la creación de la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley 29973) promulgada en el año 2012, fecha posterior a la tesis que se hace referencia.

Después de ese estudio se llegó a la conclusión que el funcionamiento de los entes encargados de la implementación y seguimientos del PIO era defectuoso, produciendo carencias para incorporar los criterios de inclusión y desarrollo. También se concluye que los diferentes sectores del Estado tienen una gran falta de conocimiento, muchos prejuicios y escasa voluntad de ayudar, que se traduce en la discriminación y nulos compromisos presupuestales que ayuden a un plan de igualdad de oportunidades para todas las personas, asimismo, las propias personas con discapacidad muestran poca participación y compromiso en el proceso de diseño, implementación y monitoreo de las políticas públicas sobre discapacidad.

Ciertamente, con la creación de algunas leyes que favorecen la inclusión se buscaba darle mayor oportunidad a las PcD, pero las autoridades competentes y las propias PcD no ponían de su parte y por ello todo siguió casi igual.

(Bolaños Salazar, 2015), en la ciudad de Lima, en su tesis "El derecho laboral y las personas con discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento" refiere: **“...En la etapa actual de ja vida en sociedad, qué duda cabe, nos corresponde y le corresponde al**

***derecho poner la vista en todos y todas los hombres y mujeres que por siglos han visto relegados su derechos y libertades. En ese sentido, es de suma importancia reconocer que las personas con discapacidad, al igual que las personas sin discapacidad, pueden desenvolverse en el ámbito laboral sin ningún problema siempre que se eliminen todas aquellas barreras que de manera caprichosa e injusta la sociedad les impone...*** todo ello se empezó a ver reflejado en LGPD, y esto representa un paso importante para el derecho peruano en el respeto a la dignidad humana de este colectivo social. Esta nueva legislación entiende que es la sociedad la que debe adaptarse a la persona con discapacidad y no la persona con discapacidad la que debe adaptarse a la sociedad.

(Seminario Ríos, 2009), en la ciudad de Lima, en su tesis “Eficacia de la Ley General de la Persona con Discapacidad” refiere: “...***El problema de la persona con discapacidad ha existido desde siempre, la diferencia se encuentra no sólo en el espacio-tiempo, sino en la calidad de toda la existencia humana. Se entiende entonces que el problema no es sólo de épocas sino de calidad humana...***” con esto podemos entender que la discapacidad siempre existió, pero no siempre todos los hombres lo trataron como problema humano y que la solución será de quienes actúen con la debida responsabilidad y que no solo acaten las leyes. Es decir, las leyes que existen ayudan a disminuir este tipo de discriminaciones a las personas con discapacidad pero no solo basta con cumplirlas, sino que también hay que lograr ver el lado humano de las personas. En lo referente al presente tema de investigación podríamos decir que los beneficios tributarios que sirven como incentivo para contratar personas con discapacidad son bueno, pero aun así no existieran, la contratación de personas con discapacidad debe ser un tema normal.

También hay estudios de investigación que abordan el mismo tema a tratar, pero hablan acerca de las realidades de otros países.

(Barbro Werdal, 2014), en su tesis “Noruega y la Discapacidad: La acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad” refiere que **“...Aunque se ha mejorado su situación, las personas con discapacidad conforman un grupo vulnerable que históricamente, y en la actualidad, ha sido víctima de discriminación y exclusión. Las luchas de estas personas hoy en día se relacionan con la participación, la igualdad, la accesibilidad y el goce y ejercicio de sus derechos...”** la discriminación por discapacidad no es algo que solo suceda en nuestro país, todas las personas en el mundo son únicas en relación con sus atributos, capacidades, metas y habilidades es importante reconocer esta diversidad y garantizar las condiciones necesarias para que todos pueden ejercer y realizar sus habilidades y sus metas lo más plenamente posible.

Los organismos internacionales de derechos humanos están poniendo más énfasis para combatir esa discriminación.

**(Borea, 2009), en la ciudad de Buenos Aires – Argentina, en su tesis “Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones” refiere que “...Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% o 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinserir laboralmente a personas de este grupo...” *Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo...”***

Ya habiendo una crisis de empleo en Argentina, la integración de personas con discapacidad al mercado laboral se hace aún más complicado la solución más lógica es

promover la ocupación a través del autoempleo o de micro emprendimientos en forma de empresas autogestionarias. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios.

(Guerra Bone, 2010), en la ciudad de Quito – Ecuador, en su tesis refiere que ***“...Al día de hoy las empresas ecuatorianas están obligadas, por ley, a incluir personas discapacitadas en sus instalaciones, lo cual nos muestra el desarrollo social que estamos alcanzando. Al incluir personas discapacitadas, las empresas están***

***demostrando la importancia que le dan a la imagen social que ellas representan ante la comunidad...***” incluir a una persona discapacitada en un puesto adecuado de trabajo de cada empresa es necesario y para realizarlo la empresa deberá someterse a un auto análisis, en donde encontrará si su infraestructura y su personal están listos para recibir a su nuevo compañero de trabajo, y son las normas de seguridad ocupacional que la empresa deberá optar para poder brindarle un ambiente seguro y confortable al o a los individuos que decida incluir en su nómina, para que puedan desarrollarse.

Una vez más podemos ver que otros países quizás estén mucho más desarrollado en cuánto a estos temas de inclusión en el mercado laboral de personas con discapacidad.

## 1.2. Formulación del problema

¿Son suficientes los beneficios tributarios para incentivar a la contratación de las personas con alguna discapacidad? ¿Las empresas se ven realmente beneficiadas?

### 1.3. Objetivos

#### **Objetivo General.**

Demostrar que la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas del sector privado, aún es muy baja en contraposición con lo que se esperaba con la implementación de la Nueva Ley General de la Persona con discapacidad.

#### **Objetivos Específicos.**

Calcular el beneficio que se obtendría al contratar personas con discapacidad.

Proponer otras alternativas que garanticen el cumplimiento de la norma y que beneficie tanto a las empresas como a las personas con discapacidad.



## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

### 3.1. Operacionalización de variables

**TABLA N°1:**  
**Variable 1**

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Contratación de personas con discapacidad por parte de empresas del sector privado en los últimos años.	Aumento (o disminución) promedio de la contratación de personas con discapacidad.	N° de personas con discapacidad	Población de personas con discapacidad en el Perú
		Personas con discapacidad que tienen empleo	Personas con discapacidad que pertenecen a la PEA.

**TABLA N°2:**  
**Variable 2**

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Beneficios que obtiene el sector privado en temas tributarios al efectuar este tipo de contrataciones	Incentivos que brinda el estado a las empresas que contratan personas con discapacidad.	Responsabilidad Social en el Perú	Estadísticas del mercado laboral peruano, con respecto a la contratación de PcD.
		Deducciones al Impuesto a la Renta	Resultados tributarios de empresas que contratan PcD.

### **3.2. Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación es de tipo descriptiva – correlacional.

(Sampieri, 2011) define la investigación descriptiva como la que indica cómo llegar a conocer las situaciones características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas.

(Sampieri, 2011) define la investigación correlacional en cómo los tipos de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

### **3.3. Unidad de Estudio**

Personas con algún tipo de discapacidad que pertenezcan a la PEA y trabajen en una empresa del sector privado del departamento de Lima.

### **3.4. Población**

Personas con algún tipo de discapacidad en el Departamento de Lima.

### **3.5. Muestra**

Personas con algún tipo de discapacidad, seleccionadas de forma aleatoria, que trabajan/estudian/viven en el distrito de San Isidro.

La muestra fue de 40 personas.

### **3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos**

Para la investigación se hizo uso de encuestas, y se aplican a las personas que se habían seleccionado de la muestra. Con esta técnica de recolección de datos se establece un primer contacto con la unidad de observación por medio de un cuestionario previamente establecido, con la finalidad de observar cuál es su situación actual sobre materia de

empleabilidad y todo lo que conlleva a temas laborales.

Además, también se hizo uso de un análisis documental, en donde se ha extraído información de fuente secundaria, que se comparará con los resultados obtenidos de las encuestas.

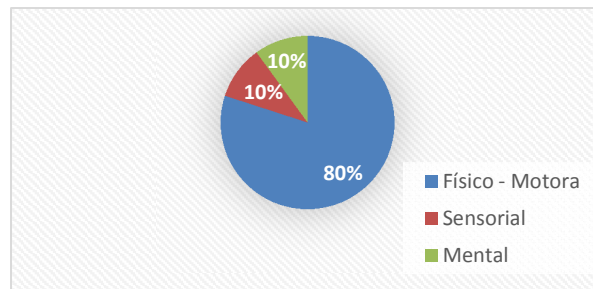
### **3.7. Técnicas, instrumentos y procedimientos de análisis de datos**

Lo que se busca conseguir con la aplicación de las encuestas a personas con discapacidad, es saber si pertenecen a la PEA; ya que esa es la información que necesitamos para analizar la información, además se necesita saber cuáles son las condiciones en las que laboran.

## CAPÍTULO III RESULTADOS

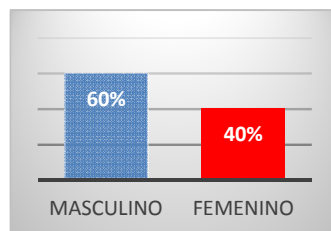
Tomando en cuenta las variables consideradas en nuestra hipótesis y de acuerdo a la información obtenida, en primer lugar armaremos cuadros estadísticos vaciando toda la información que se obtuvo al momento de aplicar las encuestas. Luego haremos un comparativo entre los beneficios que se obtienen en las empresas al contratar personas con discapacidad contra las empresas que no hacen ese tipo de contrataciones.

Para efectos de la presente investigación, solo necesitamos la parte de la muestra que trabaja para el sector privado, es así que solo nos quedamos con una muestra más pequeña de 40 personas. La recolección de información es un poco complicada de hacer en el trabajo de campo, pues los tipos de discapacidades que no son físico-motora son más difíciles de identificar a simple vista, es por ello que del total de encuestados el 80% son personas que tienen alguna discapacidad físico-motora, 10% discapacidad sensorial y el otro 10% discapacidad mental.



**FIGURA N° 1: Tipo de discapacidades de las personas encuestadas**

Además, de la muestra encuestada podemos observar que el 60% es de género masculino y el otro 40% del género femenino.



**FIGURA N°2: Género de las personas encuestadas.**

De ellos el mayor porcentaje tiene entre 26 y 35 años (45% de encuestados) y además la mitad de ellos tienen la discapacidad desde que nacieron y los demás por algún tipo de accidente.

**TABLA N° 03**  
***Rango de edad de las personas encuestadas***

RESPUESTA	TOTAL	
	CANTIDAD	%
15-25	2	5
26-35	18	45
36-45	14	35
46-55	4	10
56+	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Las personas encuestadas no tienen mucha información acerca de entidades que promuevan la inserción laboral y solo algunas conocen el CONADIS, además creen que conseguir trabajo es muy complicado para las personas con discapacidad y por último señalan que el transporte diario es considerado como su mayor limitación debido a que genera un gasto monetario importante con cada desplazamiento.

**TABLA N° 4:**  
***Conocimiento de entidades que promuevan la inserción laboral de personas con discapacidad por parte de las personas encuestadas***

RESPUESTA	TOTAL	
	CANTIDAD	%
Sí	8	20
No	32	80
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 5:**  
***Facilidad para conseguir trabajo de las personas encuestadas***

RESPUESTA	TOTAL	
	CANTIDAD	%
Sí	2	5
No	38	95
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**TABLA N° 6:**  
***Principal limitación en el trabajo de las personas encuestadas***

RESPUESTA	TOTAL	
	CANTIDAD	%
Accesibilidad al trabajo	6	15
Movilidad para desplazarse	16	40
Limitación de Horarios	4	10
Infraestructura	12	30
Otro	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Acerca de las empresas del sector privado, El Estado trata de incentivar la contratación de PcD mediante beneficios tributarios. Pero para algunas empresas no se trata de dinero sino de equidad dado que es un tema de inclusión social y que si bien contribuye a la imagen de la empresa no lo ven como un tema de interés económico.

Y si bien la aplicación de estos beneficios conlleva una reducción en la recaudación del Estado, la misma se justifica por la búsqueda de objetivos como la generación de empleo. En este orden de ideas, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece un beneficio tributario para los empleadores generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad. Así, estos empleadores tienen derecho a una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que paguen a sus trabajadores con discapacidad. El porcentaje de la deducción será fijado por el Ministerio de Economía y Finanzas. A la fecha, el mismo equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad que se devengue y pague en el mismo ejercicio. Pero ello, siempre que el monto de dicho rédito no exceda el resultado de multiplicar el factor 1,44 por la remuneración mínima vital y el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.

Con respecto a esos beneficios tributarios, que están estipulados en la LGPC, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) señala que todas las empresas que contratan personal con algún tipo de discapacidad y lo colocan en planilla reciben incentivos tributarios que se reflejarán en el pago del Impuesto a la Renta.

Si menos del 30 por ciento del personal en planilla está compuesto por personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales, las empresas podrán deducir el 50 por ciento adicional de la remuneración por cada trabajador.

Así, si una persona con discapacidad recibe un ingreso mensual de 1,000 nuevos soles, su empleador podrá deducir del pago del Impuesto a la Renta 1,500 soles.

Cuando más del 30 por ciento del personal en planilla está compuesto por personas con alguna limitación, la empresa podrá deducir el 80 por ciento adicional de la remuneración por cada empleado.

Siguiendo con el ejemplo, si la persona gana 1,000 soles, la empresa podrá deducir 1,800 soles del Impuesto a la Renta por haberlo contratado.

Además, existen empresas promocionales para personas con discapacidad que, estando debidamente acreditadas, pueden obtener créditos preferenciales o financiamiento especial; y preferencia en la oferta de sus productos y servicios que ofrecen ante las instituciones del sector público.

Igualmente, pueden obtener la promoción y comercialización a nivel nacional y local de los productos que elaboran a través de ferias, mercados y centros comerciales,

Para acceder a estos beneficios se debe tener más del 30 por ciento de trabajadores en planilla con alguna discapacidad y el 80 por ciento de ellos debe realizar actividades relacionadas con el objeto social de la empresa. Quienes cumplan con estos requisitos deberán registrarse en la Dirección de Empleo y Formación Profesional de cada región. En el caso de Lima, funciona en la sede del MTPE.

Asimismo, se infiere que las empresas conocen la Ley y su reglamento, pero se pone en evidencia la poca comunicación del Ministerio hacia a los empleadores por la falta de canales eficientes. Fortalecer esta ventaja podría hacer más atractiva la contratación de PcD al reducir el gasto del proceso de selección e inducción de los nuevos colaboradores con discapacidad, así como permitir capacitación de calidad y gratuita a los postulantes que

participen del programa, lo cual sería un beneficio ganado pese a no obtener la plaza laboral a la que postulaban.

Se puede generar un ahorro de hasta S/18 mil soles poniendo como ejemplo una empresa “X” al contratar a una PcD si se aplican, en su programa de vinculación, los beneficios tributarios de la Ley 29973 y los procesos de selección y capacitación que ofrece el MINTRA, para lo cual se considera que la empresa empleadora enviará su requerimiento a dicho Ministerio y, en contraprestación, recibirá una terna de candidatos que posteriormente participarán de un programa de capacitación que les permitirá acortar las brechas que pudieran existir con el perfil del puesto. Universidades e institutos previamente contratados asumen el desarrollo de la malla curricular y el dictado de las clases por profesores experimentados en temas de PcD, Asimismo, se han considerado como beneficios tributarios los topes máximos aplicables.

De acuerdo al análisis de costo realizado, como se aprecia en el siguiente Gráfico, el ahorro generado por el proceso de vinculación estaría apalancado por la capacitación y la búsqueda de los candidatos a través del programa Impulsa Perú que ofrece el Estado. El monto asciende a S/19,107.50 por proceso, este valor incluye los beneficios tributarios.

**TABLA N° 7:**  
**Costo/Beneficio de una empresa “X” para contratar bajo el modelo tradicional vs. El modelo inclusivo PcD**

Gastos	Proceso Tradicional	Proceso Inclusivo PcD
Búsqueda y selección del candidato	5,000.00	0.00
Capacitación e inducción	10,000.00	0.00
Remuneración anual del candidato	38,493.00	38,493.00
Devolución por ajuste razonable	0.00	-2,956.50
Tope Crédito Fiscal	0.00	-1,224.00
<b>Gasto Total</b>	<b>53,493.00</b>	<b>34,312.50</b>
Diferencia		19,180.50

En contra parte a lo mencionado anteriormente, cabe señalar, que existen empresas grandes, como por ejemplo Gloria que facturan US\$3,500 millones de dólares y registran gastos de administración de US\$138 millones. Por lo cual, los actuales beneficios tributarios



son porcentualmente mínimos en comparación a sus gastos.

En el Perú, existen empresas que han incluido en su política de responsabilidad social la inclusión de personas con discapacidad dentro de su empresa. Una de ellas es Renzo Costa, una empresa fundada en el año 1973 y desde entonces ha logrado posicionarse como una de las firmas más importantes de diseño de prendas y artículos de cuero. Actualmente cuenta con más de 40 puntos de ventas en los más importantes centros comerciales de todo el país.

Es una de las empresa que ha tenido éxito en la contratación de personas con discapacidad a través de su programa de responsabilidad social “ Renzo Costa piensa en mí”, este programa lo desarrolló con ayuda del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, y al Centro Ann Sullivan del Perú. Este proyecto empezó como un plan piloto de dos personas y luego de unos meses de evaluación y óptimos resultados que se obtenía de trabajar con personas que tienen habilidades diferentes, ampliaron su convocatoria a otras instituciones. La empresa cuenta con el 12% de personal no oyente, quienes se desempeñan de manera eficiente y ejemplar en las diferentes áreas, en la experiencia de la empresa se señala que es destacable la entrega y dedicación que muestran estos trabajadores, lo cual contribuye la motivación integral de la organización. Finalmente, la empresa obtuvo un reconocimiento de CONADIS por brindar oportunidades laborales a personas con discapacidad, labor que ha permitido la reinserción social de este grupo y el acceso a un trabajo digno de acuerdo a sus capacidades.

Volviendo al tema de los beneficios tributarios, tenemos a uno de los aspectos más llamativos y plausibles de la nueva LGPD y su Reglamento: La posibilidad real de aplicar sanciones a determinadas infracciones de este cuerpo normativo, las cuales serán expuestas a continuación. Esto se aplica como un incentivo a la inversa; es decir, las empresas se verán obligadas a contratar personas con discapacidad para no incurrir en infracciones.

En primer lugar, el artículo 82 de la LGPD establece que las infracciones a dicha ley se clasifican en leves, graves y muy graves. Estableciendo, lógicamente, sanciones graduales dependiendo de la calidad de la infracción.

Una forma de sanción prevista en la LGPD son las multas, de manera adicional, la LGPD también establece un régimen de sanciones a aquellos trabajadores que en representación de la empresa, actúen indebidamente vulnerando los derechos de los trabajadores con discapacidad las cuales pueden ser: sanción de amonestación; suspensión temporal sin goce de haber por un mes; suspensión sin goce de haber hasta por doce meses y destitución del cargo. Respecto a las multas, según el artículo 83 de la nueva LGPD, cuando se trate de infracciones leves la multa será de 1 UIT como mínimo hasta 5 UIT como punto máximo, Asimismo, para las infracciones graves la multa mínima debe ser mayor a 5 UIT pudiendo aplicarse un máximo de 10 UIT, mientras que para las infracciones muy graves, la multa mínima es mayor a 10 IUT llegando en su estado máximo a 20 UIT. Lo valioso es que el monto de estas multas está destinado exclusivamente a financiar programas y campañas en beneficio de las personas con discapacidad y a la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la LGPD,

Si bien, la LGPD establece un mínimo y un máximo dependiendo de la gravedad de la infracción, es el Reglamento el que indica y precisa el monto de la multa en cada caso específico. Por ejemplo, el no aplicar la bonificación del 15% del puntaje final obtenido por las personas con discapacidad en los concursos públicos de méritos de las entidades de la administración pública, que según el artículo 81.4 es una infracción muy grave, amerita una multa de entre 12 a 15 UIT según se dispone en el artículo 95 del Reglamento de la LGPD, Este mecanismo de infracciones y sanciones a la LGPD es muy útil para hacer efectiva dicha ley a fin de garantizar de manera real los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad antes, durante y después de la relación laboral. No obstante, debemos advertir que la experiencia comparada nos muestra que muchas veces la mayoría

de los empleadores prefiere pagar una multa en lugar de cumplir, por ejemplo, con la cuota de empleo exigida. Si bien, la primera alternativa para solucionar este problema posible sería incrementar las multas, esto solo crearía un problema al fisco antes de promover los derechos laborales de las personas con discapacidad.

## CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La recolección de información es un poco complicada de hacer en el trabajo de campo, pues los tipos de discapacidades que no son físico-motrices son más difíciles de identificar a simple vista. La investigación de la situación laboral de las personas con discapacidad permitió tener un conocimiento mayor de la inclusión laboral en el mercado peruano, específicamente en el sector privado; y además, por la parte de las empresas se analizaron los beneficios que se pueden obtener al contratar personas con discapacidad y si estos son favorables para las empresas. Todo ello enfocado en la perspectiva de la justificación del problema.

En la presente investigación se ha identificado factores que inciden en la participación laboral de PcD: el bajo impacto de los beneficios tributarios de acuerdo a Ley en las empresas; la escasa comunicación de los programas de capacitación y fomento del empleo que ofrece el Estado; y la falta de incentivos a las PcD para integrarse laboralmente.

En los últimos años, la situación de la contratación de personas con discapacidad viene cambiando para bien, pero todavía existen problemas con la posibilidad de acceso al trabajo.

### CONCLUSIONES

Como resultado del análisis realizado en la presente investigación, podemos concluir lo siguiente:

- Se demuestra que la hipótesis era correcta, pues los beneficios tributarios que incentivan a la contratación de personas con discapacidad no son suficientes, pues las empresas del sector privado buscan tener más beneficios con este tipo de contrataciones.
- El actual beneficio tributario resulta insuficiente para motivar a los empleadores a generar la contratación de PcD. Cabe señalar que la informalidad y el sub empleo son elementos que impedirán la instalación de la cuota laboral exigida. Por tanto, no es un factor atractivo y no motiva a las empresas del sector privado a contratar PcD ya que porcentualmente es ínfimo en contraste con sus ingresos.

## REFERENCIAS

- Barbro Werdal (2014) “Noruega y la Discapacidad: La acción afirmativa como elemento de protección de los derechos de las personas con discapacidad”
- Bolaños Salazar, Elard Ricardo (2015) “El derecho laboral y las personas con discapacidad en el Perú: Estándares Internacionales y Análisis de las implicancias de la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento”
- Chiang. (2007). Relaciones del clima Organizacional y la satisfacción laboral.
- Chiang. (2007). Tesis: Clima organizacional y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal Chile - Santiago. Chile - Santiago.
- De Asís Roig, R. (2011) "Sobre el modelo social de la discapacidad: críticas y éxito" En Papeles El Tiempo de los Derechos
- Del Águila Umeres, Luis Miguel (2011) “Análisis y Evaluación del Plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Aportes de la Gerencia Social para mejorar las políticas de discapacidad en el Perú”
- Del Águila Umeres, Luis Miguel (2007) “El concepto de discapacidad y su importancia filosófica”
- INEI (2015) Resumen Ejecutivo, Caracterización de las condiciones de Vida de la Población con Discapacidad.
- Goicochea, G. (2009). Tesis: Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema integral, lima - 2009. Trujillo.
- Guerra Bone, Guillermo (2010) "Ecuador sin barreras"
- Payne. (1971). Tesis: Relación de la Estructura Organizacional, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Estados unidos Norteamérica-Birmingham.
- Pineda, O. N. (2012). Artículo: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral, en los empleados de la municipalidad de Choloma. Estados unidos
- Roberto Borea (2009) “Integración Laboral de Personas con discapacidad en el sistema productivo local de regiones urbanas”
- Seminario Ríos, José Ramón (2009) “Eficacia de la Ley General de la Persona con Discapacidad”

Páginas web:

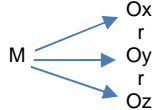
Superintendencia del Mercado de Valores [www.smv.gob.pe](http://www.smv.gob.pe)

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo <http://www2.trabajo.gob.pe>

Instituto Nacional de Estadística e Informática <http://www.inei.gob.pe/>

## ANEXOS

## ANEXO N°1

Planteamiento del problema	Objetivos	VARIABLES e Indicadores	Muestra	Diseño	Instrumento	Estadística
<p>Pregunta general ¿Son suficientes los beneficios tributarios para incentivar a la contratación de las personas con alguna discapacidad?</p>	<p>Objetivo general Demostrar que la contratación de personas con discapacidad, por parte de las empresas del sector privado, aún es muy baja en contraposición con lo que se esperaba con la implementación de la Nueva Ley General de la Persona con discapacidad.</p>	<p>Variable 1 La contratación de personas con discapacidad en los últimos años.</p>	<p>Población: Personas con algún tipo de discapacidad en el Perú.</p> <p>Muestra: Personas con algún tipo de discapacidad, seleccionadas de forma aleatoria, que trabajan/estudian/viven en el distrito de San Isidro.</p>	<p>Método: Descriptivo</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional</p> <p>El diseño es:</p>  <p>Donde: M= muestra</p> <p>Ox, Oy y Oz= Observaciones en cada variable</p> <p>r=posibles correlaciones</p>	<p>Uso de encuestas</p> <p>Análisis documental</p>	<p>Estadígrafo de Coeficiente de Correlación de Pearson</p>
<p>Preguntas Específicas a. ¿Las empresas se ven realmente beneficiadas con la contratación de personas con discapacidad? b. ¿Qué beneficios tienen las empresas que contratan personal con discapacidad?</p>	<p>Objetivos Específicos a. Calcular el beneficio que se obtendría al contratar personas con discapacidad. b. Proponer otras alternativas que garanticen el cumplimiento de la norma y que beneficie tanto a las empresas como a las personas con discapacidad.</p>	<p>Variable 2 Beneficios que obtiene el sector privado en temas de tributación al efectuar este tipo de contrataciones.</p>				

## ANEXO N°2

### FORMATO DE ENCUESTA

#### ENCUESTA

Esta entrevista ha sido diseñada para obtener información de personas con discapacidad y su relación con el mundo laboral.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

1. ¿Cuál es su grado de instrucción?

- a. Secundaria
- b. Técnico
- c. Universidad Completa
- d. Universidad Incompleta
- e. Superior

2. La empresa dónde labora pertenece al...

- a. Sector Público
- b. Sector Privado

3. Empresa dónde labora \_\_\_\_\_

4. Cargo que ocupa \_\_\_\_\_

5. ¿Qué tipo de discapacidad padece?

- a. Discapacidad Física-Motora
- b. Discapacidad Sensorial
- c. Discapacidad Mental
- d. Discapacidad Psíquica

6. ¿Cuál fue el motivo de su discapacidad?

- a. Nacimiento
- b. Accidente
- c. Otro

7. ¿Cuál cree que es la principal limitación para las personas con discapacidad?

- a. Accesibilidad al trabajo
- b. Movilidad para desplazarse
- c. Limitación de horario
- d. Infraestructura
- e. Otro

8. ¿Es fácil para una persona con discapacidad conseguir trabajo?

- a. Sí
- b. No

9. Sí la pregunta anterior fue afirmativa, explique ¿Por qué? Sino pase a la siguiente pregunta

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿Conoce alguna entidad que promueva la inserción laboral?

- a. Sí
- b. No



## ANEXO N°3

### DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

# PERÚ: Mujeres y hombres con alguna discapacidad, según ámbito geográfico, 2012

(Porcentaje)

Ámbito geográfico	Porcentaje de población con alguna discapacidad	Distribución porcentual de la población discapacitada por sexo		
		Ambos sexos	Mujeres	Hombres
<b>Nacional</b>	5.2	100.0	52.1	47.9
Lima Metropolitana	6.8	100.0	52.4	47.6
Resto país	4.5	100.0	51.9	48.1
<b>Área de Residencia</b>				
Urbana	5.6	100.0	52.5	47.5
Rural	4.2	100.0	50.7	49.3
<b>Región Natural</b>				
Costa	5.9	100.0	52.1	47.9
Sierra	4.7	100.0	53.2	46.8
Selva	3.5	100.0	48.3	51.7
<b>Departamentos</b>				
Amazonas	3.3	100.0	45.0	55.0
Ancash	4.0	100.0	50.6	49.4
Apurímac	5.0	100.0	52.7	47.3
Arequipa	6.6	100.0	52.9	47.1
Ayacucho	4.7	100.0	52.8	47.2
Cajamarca	3.9	100.0	53.4	46.6
Callao	6.2	100.0	51.3	48.7
Cusco	3.5	100.0	51.5	48.5
Huancavelica	4.7	100.0	53.6	46.4
Huánuco	4.7	100.0	50.7	49.3
Ica	5.5	100.0	53.3	46.7
Junín	3.4	100.0	52.9	47.1
La Libertad	4.0	100.0	52.9	47.1
Lambayeque	3.5	100.0	50.3	49.7
Lima	6.7	100.0	52.4	47.6
Loreto	3.2	100.0	50.2	49.8
Madre de Dios	3.7	100.0	45.1	54.9
Moquegua	6.6	100.0	51.9	48.1
Pasco	4.9	100.0	52.6	47.4
Piura	4.6	100.0	50.9	49.1
Puno	5.9	100.0	54.2	45.8
San Martín	3.8	100.0	49.4	50.6
Tacna	6.2	100.0	50.3	49.7
Tumbes	5.7	100.0	51.0	49.0
Ucayali	4.2	100.0	50.4	49.6

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