

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

“LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N°
002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE
EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO
AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autores:

Maria Stephany Herrera Rojas

Kattia Anabel Miñano Guevara

Asesor:

Dra. Tiana Marina Otiniano López

<https://orcid.org/0000-0001-5242-1251>

Trujillo - Perú

JUARADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	HAROLD GABRIEL VELAZCO MARMOLEJO	42390174
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 2	CLAUDIA KATHERINE REYES CUBA	45553342
	Nombre y Apellidos	N° DNI

Jurado 3	CINTHYA CERNA PAJARES	47288627
	Nombre y Apellidos	N° DNI

DEDICATORIA

La elaboración de esta Tesis va dedicada a Dios, a nuestros padres y abuelas quienes son los principales y más grandes impulsores de nuestro desarrollo personal y académico.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por permitirnos llegar hasta este momento luego de varias pruebas en el camino, agradecemos también a nuestros padres y familiares quienes nos brindaron una palabra de aliento en el momento justo, finalmente, nos agradecemos la una a la otra por jamás dejar de creer que lo lograríamos, por las infinitas madrugadas estudiando y soñando con este momento.

Asimismo, queremos agradecer a nuestra asesora de Tesis, quien desde un inicio confió en nosotras y nos impulsó en esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

JUARADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema	32
1.3. Objetivos.....	32
1.3.1. Objetivo General	32
1.3.2. Objetivos Específicos	32
1.4. Hipótesis	32
1.4.1. Hipótesis General.....	32
1.4.2. Hipótesis Específicas	33
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	34
2.2. Población y muestra.....	34
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	35
2.4 Aspectos éticos:.....	37
CAPÍTULO III: RESULTADOS	38
TABLA 1	38
TABLA 2	40
TABLA 3.....	42
TABLA 4	44
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	47

4.1	Discusión N° 1:.....	47
4.2	Discusión N° 2:.....	48
4.3	Discusión N° 3:.....	50
	Conclusiones:	51
	REFERENCIAS	53
	ANEXOS.....	56
	Anexo N° 03: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia	58
	Anexo N° 05: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia	59
	Anexo N° 07: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia	61
	Anexo N° 09: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia	63
	Anexo N° 11: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia	65
	Anexo N° 13: Ficha de entrevista a abogados	67
	Anexo N° 14: Ficha de entrevista a abogados	68
	Anexo N° 15: Ficha de entrevista a abogados	70
	Anexo N° 16: Ficha de entrevista a abogados	73
	Anexo N° 17: Ficha de entrevista a abogados	74
	Anexo N° 19: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL.....	78
	Anexo N° 20: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL.....	79
	Anexo N° 22: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL.....	83
	Anexo N° 23: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.	84
	Anexo N° 25: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.	87
	Anexo N° 26: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.	88
	Anexo N° 28: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.	90

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	37
TABLA 2	39
TABLA 3	41
TABLA 4	43

RESUMEN

La presente investigación busca ofrecer conocimiento teórico para el derecho del trabajo, pues al demostrar que los eximentes de sanción son vías que liberan al empleador del cumplimiento de la cuota de empleo, el legislador podrá implementar medidas para la adecuada inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Por lo que, se tiene como objetivos: analizar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad, dilucidar si los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP son una barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, finalmente, determinar las razones de porque los empleadores no desean contratar PCD.

Al ser una investigación básica – descriptiva, los instrumentos aplicados fueron fichas de análisis jurisprudencial y entrevistas, teniendo como población a abogados especialistas, inspectores de la SUNAFIL y Gerentes de RR.HH.

Por último, de la aplicación de los instrumentos se obtuvo como principal resultado y conclusión que los eximentes de sanción vulneran la cuota de empleo para personas con discapacidad, contenida en la Ley N° 29973 Ley de Personas con Discapacidad.

PALABRAS CLAVES: Cuota de empleo - Discapacidad – Eximentes.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las personas con discapacidad son uno de los grupos sociales más vulnerables en el Perú, según el INEI (2021) representan el 5,2% de la población peruana esto es 1 millón 575 mil personas, esto demuestra que, se trata de un grupo representativo que merece atención prioritaria por parte del Estado, por ello, con la Ley General de Personas con Discapacidad promulgada en diciembre del 2012, se busca reconocer los derechos de este grupo de personas en un ánimo inclusivo en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

La Convención de los derechos de PCD ratificada por el Estado peruano en el 2007, significa un nuevo reto para los Estados Parte, debido a que, plantea que la sociedad deberá comprender que no es la persona con discapacidad quien debe ajustarse al resto para así ejercer sus derechos, sino tendrá que ser la misma sociedad quien deba realizar las adaptaciones para no orillar a una situación de discriminación por diversidad funcional, siendo éste el término que propone en vez de discapacidad.

En razón de ello, con el objeto de que las personas con discapacidad gocen plenamente de condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral, se planteó el siguiente artículo que establece lo siguiente: “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%”¹

¹ Artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (13 de diciembre de 2012)

En ese sentido, se planteó la obligación legal a los empresarios del sector privado a una cuota de contratación de PCD, en complemento con lo estipulado en el artículo 56° del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, el cual es el reglamento de la Ley General de Personas con Discapacidad, estableciendo que las empresas que tenga más de 50 trabajadores en su planilla, deberán contratar PCD, y de no hacerlo, el Sistema de Inspección del Trabajo señalará a los empleadores que no han cumplido con la cuota, iniciándose el respectivo procedimiento sancionador.

En ese sentido, es la misma norma tipificada en el artículo 56°, en el inciso (4) que otorga determinadas razones que permiten el empleador poder liberarse de esta obligación si demuestra que no generó nuevos puestos de trabajo; y si es que si en caso los generó, no se hizo posible dicha contratación debido a que existieron razones de carácter técnico o de riesgo, o que demuestre que no fue una convocatoria con indicios de discriminación y que la misma permitía el acceso de las PCD. Por último, deberá demostrar haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo. Los supuestos previamente señalados más bien funcionan como eximentes de sanción a efectos de liberarse de la multa por incumplir la obligación.

Es así como con la regulación de esta ley se buscó brindar un fuero de protección especial con el objeto de dotar en el ámbito laboral de normas que incentiven a la contratación de este grupo social. Sin embargo, según el INEI (2021) son 1.238.400 personas con discapacidad que se encuentran inactivas, es decir, sin trabajo u ocupación. Resulta ser un número bastante alarmante, lo que demuestra que la sociedad aún tiene muchas ideas estereotipadas respecto de ellos y que la cuota de empleo como tal no se encuentra cumpliendo su finalidad al presentar tasas bastante altas de desempleo.

Asimismo, es oportuno resaltar que la cuota de empleo como acción afirmativa por parte del Estado, genera una contraposición entre los derechos de igualdad de oportunidades con la libertad de empresa, al imponer una obligación para el empresario; haciendo caso omiso a la libertad de contratación que ostenta todo empleador por ser el titular del poder de dirección.

En la actualidad, es el modelo social el que cambió la idea respecto de discapacidad, transformándolo a un concepto móvil o una construcción social que no plantea a la discapacidad como castigo; en cambio sí como una deficiencia que ocasiona barreras como la limitación en el goce de derechos. La discapacidad será entonces el efecto de la interacción entre barreras y deficiencias, considerando que la discapacidad no radica en el individuo, sino que es la propia sociedad la que ocasiona esta discapacidad con los prejuicios que de ella emana.

Es por ello, que la presente investigación tendrá como finalidad determinar si estos eximentes de sanción, regulados en el artículo 56.4° del Decreto Supremo N°002-2014, son un límite al buen desarrollo de la cuota de empleo en el Perú. Adicionalmente, se buscará determinar si es la regulación de estos eximentes una barrera al acceso al mercado laboral e identificar las posibles causas por las que una empresa buscará evitar contratar PCD, partiendo del nuevo modelo social de discapacidad.

Dentro de la investigación, consideramos que, contar con antecedentes respecto de nuestro tema, nos permitirá tener un enfoque más amplio. Asimismo, con esto respaldaremos nuestro tema de investigación.

Estos análisis se encuentran divididos en tres secciones, los cuales son antecedentes Internacionales, Nacionales y Regionales. La mencionada clasificación nos permitirá tener una mayor comprensión del tema.

Se presenta como primer antecedente internacional a la tesis titulada “La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas”, de la autora Ambroggio (2017), teniendo como objetivo general describir las acciones integrales del área de Recursos Humanos y el impacto que tienen en las personas con discapacidad siendo miembros de empresas públicas y privadas de la ciudad de Córdoba.

La mencionada tesis, llegó a la conclusión de que el trabajo que venía realizando el área de recursos humanos, respecto de las personas con discapacidad, estaba siendo muy eficiente, ya que se realizaban contrataciones de estos, creando así un ambiente de motivación según palabras de los mismos empleados. Asimismo, finaliza su conclusión haciendo hincapié en que la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral forma empresas más solidarias, acabando así con prejuicios sociales y personales.

Teniendo en cuenta lo anterior señalado, se debe dar más importancia al tema de la cuota de empleo de las personas con discapacidad y su vulneración, ya que en otros países esta medida se viene trabajando desde el área de recursos humanos y como se evidencia, ha tenido un impacto favorable en el mercado laboral. En ese sentido, en el Perú, ésta medida debe ser aún más impulsada, debido a que, actualmente contamos con una política pública para la inserción de personas con discapacidad en las empresas. No obstante, esta medida no está alcanzando su perfecta materialización, debido a que, el propio legislador creó eximentes que de una u otra forma les da una vía de escape para la contratación de los mismos.

Se presenta como segundo antecedente internacional a la tesis titulada “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” del autor Cendrero (2017), teniendo como objetivo general a la discapacidad como causa de discriminación en el área laboral.

La tesis mencionada en el párrafo anterior, presenta como conclusión que, el ordenamiento jurídico de España identifica a la discapacidad como factor de discriminación laboral. Al respecto, se regulan las relaciones laborales para proteger al trabajador con discapacidad. No obstante, para que la ley sea efectiva, se requiere que la realidad del trabajador con discapacidad sea puesta en el reflector y que los agentes involucrados -empresas, medios de comunicación, etc.- asuman el mandato legal. En otras palabras, se debe cooperar para derrumbar las barreras de exclusión social. En consecuencia, debe evidenciar un trabajo transversal y coherente de las administraciones públicas, sistema judicial, empresas y otros, donde se introduzca un modelo social y laboral a favor de las personas con discapacidad, en cumplimiento al mandato constitucional de igualdad ante la ley y no discriminación.

Se presenta como primer antecedente nacional el estudio titulado “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, de Aragón e Hidalgo (2018); la cual busca reconocer las razones que lograrían perjudicar la implementación de la Ley N° 29973, a nivel empresarial.

La Ley General de la PCD busca la igualdad de oportunidades laborales, donde el Estado es responsable de instaurar políticas públicas, que favorezcan la inclusión de PCD, apartando estigmas sociales que dificultan el ejercicio de sus derechos. La sociedad es quién decide el destino de la interrelación con las PCD, generando obstáculos en la integración. Trabajar es fundamental para el crecimiento personal, satisfaciendo necesidades de integración, afiliación y reconocimiento social. Además, con esto la persona tiene un concepto más positivo de sí mismo, sintiéndose útil laboralmente. No se beneficiarán a las PCD por su condición, sino que se crearán los medios necesarios para que alcancen la autorrealización.

El sistema de cuotas que rige al Perú, aunque viene adjunta a multas y sanciones, no es infalible, puesto que, las empresas privadas ponen en rigor eximentes cuando no son plenamente ecuánimes.

Es por esto, que el sistema de cuotas que debe ejecutar el Perú, en consonancia a lo descrito por la OIT, es un sistema acompañado de tasas, donde el Estado percibiría un ingreso a favor de las PCD. Sin embargo, se generaría la necesidad de crear mecanismos administrativos para garantizar su efectividad. En este proyecto de investigación, se evidenció que ninguna empresa ha recibido sanción alguna por no cumplir con la cuota de empleo, revelando la falta de fiscalización y el desinterés por parte de órganos reguladores. En el artículo 80° de la Ley General de la PCD se determina que el CONADIS es la entidad competente para sancionar el incumplimiento de la propia LGPD. No obstante, el MINTRA tiene la capacidad de modificar instrumentos de fiscalización. Ante lo previamente señalado, en el 2013, se implementó el SUNAFIL con sus respectivas políticas y normas, de tal forma que, la potestad de sancionar a una empresa, será la entidad que atienda el caso primero; ya que, según el principio “Non Bis ídem”, no puede haber dos inspecciones por una misma falta. Esta situación genera una confusión por la doble regulación, siendo una razón por la que la cuota de empleo es ineficiente.

Como segundo antecedente nacional, se revisó la tesis nombrada “Efectividad de la ley general de personas con discapacidad y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018”, de Choquehuanca (2020), cuyo objetivo fue evaluar la efectividad de la Ley N° 29973 en la ciudad de Puno.

La cuota laboral por discapacidad en la ciudad de Puno no se cumple, denotando un nivel de efectividad bajo. Evidencia de esto, es el cumplimiento parcial de la norma. Como

ejemplo, se tiene al Gobierno Regional de Puno donde se contrató a 4 de 144 PCD y a la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes S.A que emplearon a 3 de 26 PCD. Uno de los factores más relevantes para el bajo número de contratos, son los requisitos elevados para un puesto laboral, como educación superior completa, resultando en que las PCD no alcanzan las condiciones mínimas para un puesto laboral ofertado.

Tenemos como cuarto antecedente nacional, el recaído en el artículo jurídico realizado por los autores Infante y Rodríguez (2012). En el mencionado artículo, encontramos que la población en el Perú que cuenta con alguna discapacidad asciende a 1 575 402 personas, según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad. Se resalta que las pequeñas empresas son las que, en los últimos años, brindan mayor cantidad de trabajos a las personas que cuentan con alguna discapacidad; mientras que las empresas que cuentan con 51 o más trabajadores, proporcionan trabajo únicamente a un muy pequeño porcentaje de las personas con discapacidad.

Este artículo jurídico fue desarrollado mediante la metodología estadística, teniendo como principal fuente de información la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad del año 2012 desarrollada por el INEI. En este trabajo de investigación los autores manifiestan que: “(...) la PEA ocupada con alguna discapacidad (277 882 personas), la gran mayoría (58,2%) son trabajadores independientes, seguida de lejos por los empleados (15,3%) y los obreros (13,1%).”

Como quinto antecedente nacional tenemos la tesis titulada “Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos –ALFIP, Puno 2017”, por Machicado (2017). Entre los principales resultados fueron que el 32,5% de personas con discapacidad física de tipo hemiplejía, no cuentan con un empleo

formal. Asimismo, el 37,5% de la población que presenta grado discapacidad moderada, se encuentran desocupados. Por otro lado, el 22,5% de personas con hemiplejía consideran que las barreras que limitan la inserción laboral es la discriminación y exclusión por su discapacidad.

En el sexto antecedente se estudiará la tesis la “Evaluación de la eficacia de la Ley General de personas con discapacidad en el ámbito laboral” por Huamán (2016). Entre las principales conclusiones que arribaron fue que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no cumple con la cuota mínima del 5% trabajador con discapacidad, establecida por la Ley General de Personas con Discapacidad. Asimismo, no cuentan con ajustes razonables a fin de que las Personas con Discapacidad puedan desempeñar sus labores de manera eficaz y sin ningún y tipo de barreras.

Adicionalmente, no se vienen dando medidas de fomento de empleo a través de capacitaciones para las personas con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Cajamarca; pese a existir presupuesto para ello. Finalmente, se añade que se está cometiendo actos discriminatorios contra las personas con discapacidad, al no brindarles los ajustes razonables ni tampoco el trato diferenciado por su condición.

Como tercer antecedente nacional se analizó la tesis titulada “Las eximentes de sanción de la cuota de empleo en el sector privado y su incidencia en el acceso al empleo para las personas con discapacidad”, de autoría de Espinoza (2017). Teniendo como objetivo general el analizar si los eximentes de sanción que regula el Reglamento de La Ley General de la persona con discapacidad para la empresa privada, fomentan o no la inclusión laboral.

Este trabajo concluye que, la creación de los eximentes por parte del legislador ha hecho que el sector privado tenga un escape en el cumplimiento de la norma, y en lugar de incentivar la contratación de este grupo de personas, ha creado la vía para eludirlo.

Es así que, la regulación de los eximentes ha logrado que el propósito de la creación de la cuota de empleo de las personas con discapacidad no se realice, ya que las empresas en el Perú toman esta norma para avalar cada una de sus acciones en contra de la contratación de este grupo de personas.

Se presenta como primer antecedente local, el estudio denominado “Discapacidad como factor de discriminación en los puestos laborales del sector privado en la ciudad de Trujillo - 2018”, por Águila (2018). Se tuvo como objetivo evidenciar la discriminación generada por empresas privadas cuando se recluta personal con discapacidad.

La Ley N° 29973, establecida en el 2012 con el fin de salvaguardar laboralmente a personas con discapacidad, pretende permitir su desarrollo en la sociedad y estimula la integración en el mercado laboral. A su vez, la escasa supervisión y la permisividad a empresas, origina vacíos jurídicos cuando revelan requisitos discriminatorios en la contratación de personas con discapacidad. Entonces, no se debe confundir la discapacidad con la incapacidad laboral. Por último, se debe promover la no discriminación en empresas privadas.

Como segundo antecedente local, se analizó la tesis “La cuota de empleo para personas con discapacidad y la afectación de la libertad de empresa en la provincia de Trujillo - 2020” de la autora Espinoza (2020). Se estudió la política pública concerniente en la cuota de empleo para la PCD, estipulada en el artículo 49.1 de la Ley General de la Persona con Discapacidad. La Ley N° 29973 atenta contra la libertad de las empresas expuesta en el artículo 59° de la Constitución, donde la contratación de personal se decide a nivel interno respecto al propósito

y funciones del puesto de trabajo. La cuota de empleo para personas con discapacidad pretende su cumplimiento al tener una multa como reforzador negativo, más no por lograr una inclusión e igualdad para con las PCD. Además, la mayor motivación para no contratar PCD es que no poseen el perfil y la preparación requerida. Esta cuota de empleo debe concretarse voluntariamente con reforzadores positivos al empleador, como en otros países donde se alienta a la responsabilidad social empresarial.

En el marco teórico se desarrollarán las variables de estudio conformadas por los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 y cuota de empleo. Sin embargo, antes estableceremos algunos conceptos de discapacidad para poder entender la razón por la que la Ley N° 29973, merece ser cumplida sin mediar vicio alguno.

Se tiene entendido que la discapacidad según INEGI (2007), encuentra su definición en las limitaciones de las capacidades motoras, mentales y de percepción a través de los sentidos en relación con lo que les rodea. Sin embargo, no resultaría correcto señalar que la discapacidad es el resultado de un diagnóstico médico; siendo más acorde apuntar a que se considera que una persona es discapacitada cuando encuentra barreras en su acceso al sistema educativo, laboral y a distintos servicios.

La discapacidad física o motora, según Organización Mundial de la Salud (2011), es la cual representa una afectación a las extremidades superiores o inferiores de alguna persona; abarca también a las deficiencias músculo-esqueléticas y también a la percepción de las personas. Es decir, los sentidos que permiten que podamos percibir diversos estímulos tales como la visión, la audición y también la capacidad de emitir sonidos a través del habla.

Adicionalmente se considera la discapacidad intelectual y del desarrollo, que abarca diversos diagnósticos como la esquizofrenia, psicosis, trastorno del espectro autista y entre otros.

En la actualidad, según los autores Fabián, Alberto, Vilcas, de acuerdo a lo expuesto en su estudio plasmado en (2019), las personas con discapacidad son quienes más se ven perjudicados en las condiciones laborales dentro del grupo poblacional. Existen diversos estudios estadísticos que demuestran que las personas con discapacidad representan una alta tasa de desempleo, llegando a duplicar la tasa de desempleo general, representado así el 18.1% en el caso de Lima Metropolitana. Pese a observar los alarmantes resultados de las estadísticas previas, resulta más llamativo descubrir que el 76% de la población con discapacidad apta para trabajar se encuentran inactivos laboralmente hablando. Ya conociendo los alcances de la definición de las personas con discapacidad, resulta importante señalar que las personas que encuentran reducidas sus capacidades relacionadas al sentido de la vista y a la capacidad de comunicarse, representan la mayor cantidad porcentual de personas dentro del grupo de la población con discapacidad, alcanzando el 42%. En paralelo, las personas que encuentran afectadas sus capacidades relacionadas al movimiento de su cuerpo, representan la segunda mayor cantidad porcentual de personas dentro del grupo de la población con discapacidad, alcanzando el 28%. Mientras que las personas que encuentran afectadas sus funciones mentales, representan la tercera mayor cantidad porcentual de personas dentro del grupo de la población con discapacidad, alcanzando el 28%.

Llegado a este punto, cabe preguntarse ¿Qué puede explicar que las personas con discapacidad sean la parte de la población total que más encuentra dificultades en acceder a un trabajo? No resultaría racional hablar de una limitación en la eficiencia, puesto que es una falsedad. En ese sentido, podemos considerar como parte de la respuesta, que las personas con

discapacidad sufren de un alto grado de exclusión social y marginación. No resultaría relevante para la finalidad del presente estudio el determinar qué grado de relación existe entre una persona con discapacidad y su eficiencia en una labor remunerada, sino que lo relevante es interpretar correctamente el problema al enfocar el análisis entre la relación de los patrones de exclusión o discriminación, y las personas con discapacidad.

Por ello, resulta importante señalar previamente al Reglamento de la Ley N° 29973 y en específico su “exposición de motivos”, ya que, se creó con el fin de poder brindar una regulación a una determinada materia y también sustentar dicha regulación en determinadas razones, a fin de exigir el cumplimiento de la misma. Es así que en el presente estudio se buscará analizar las razones por las cuales no se termina cumpliendo la función establecida en el previo apartado normativo, la cual consta en asegurar las condiciones de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de promover su inclusión en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Es ahí donde entran a tallar los llamados “eximentes de sanción”, ya que estos se encuentran en el Decreto Supremo N° 002-2014. Es importante entender, como menciona Neyra (2018), “El concepto de eximentes nos da a conocer que, eximir significa librar de responsabilidades, obligaciones que por una causa eximente se genera esta liberación de responsabilidad que en un primer momento genera a modo de obligación y que, a causa de un eximente, se libera de la obligación que se hubiera impuesto”.

De igual manera Higa (2019) refiere que los eximentes se marcan como la exclusión de responsabilidad del actor obligado a cumplir con determinados lineamientos, y que estos dejarán sin efecto el cumplimiento de su obligación.

Siguiendo la misma línea Moron (2019), señala que cuando se genera un eximente, necesitamos establecer un nexo causal. Es decir, tiene que existir una conducta infractora, por lo que el actor o administrado debe de haber cometido la infracción para que se elimine la posibilidad de sancionar, en vista de que existan circunstancias eximentes que la eliminan, liberándolo de responsabilidad sin tener consecuencias por la infracción cometida por el mismo.

En el Estado peruano existen eximentes en varias ramas del derecho. El estudio y aplicación de las mismas se encuentra en un proceso de evolución, construcción y desarrollo de conceptos que respalden y garanticen el debido uso de estos eximentes, enfocándose en generar mejoras al momento de aplicar los eximentes en nuestro marco jurídico.

Guzmán (2018), da la interpretación de qué, en un marco conceptual de responsabilidades, por cada sanción aplicable existe un eximente de responsabilidad. Es decir, que si no se encuentran los elementos suficientes que configuren el acto de infracción, no se puede aplicar una sanción. En consecuencia, el administrado o actor que se le exige cumplir determinada acción, será eximido de responsabilidad.

Por último (Huapaya, Sánchez y Alejos 2018) concluyen que los eximentes son una herramienta muy importante en el mundo del procedimiento sancionador. Aplicar un eximente en determinados casos, puede generar cierto cuestionamiento entre el administrado y la administración, ya que el administrado busca a interpretar el ámbito de aplicación de la sanción que se le quiere imponer a su conveniencia para evitar que se le impute el incumplimiento de sus obligaciones. Por lo tanto, en la administración, en nuestro caso Sunafil, tendrá que ser conservadora y analítica ante las interpretaciones que el administrado quiera darle al marco

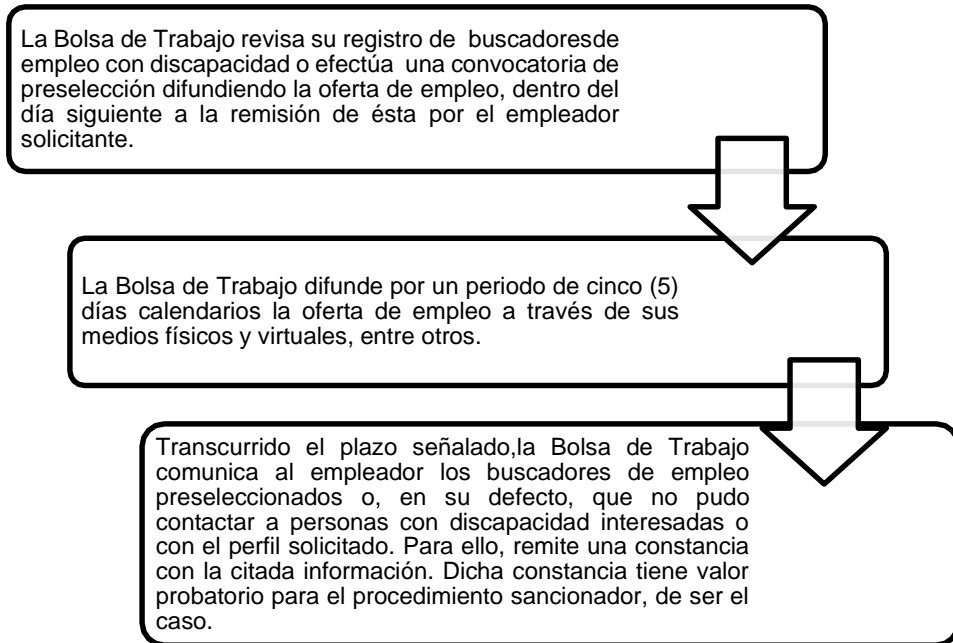
conceptual de la norma referido a los eximentes que liberan de sanción a los empleadores por no contratar la cuota de empleo que exige la norma.

En ese sentido, la ley y el reglamento establecieron, como principal función, la protección de los derechos de las personas con discapacidad, por lo que procederemos a analizar el artículo N° 56.4 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP:

El citado artículo empieza con establecer que los empleadores notificados a causa del incumplimiento, deben efectuar sus descargos acreditando fehacientemente las siguientes situaciones:

- a) No haber generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral por cualquiera de sus causas, durante el año. Según Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, el empleador tiene la obligación de acreditar que realizó todas las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo, esto es, que usó la debida diligencia, utilizando sus recursos y medios disponibles.
- b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:
 1. Deben haber razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que presenten una especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad; es así que según la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR serán consideradas razones válidas solo aquellas que se encuentren inmersas en un requerimiento de elevado nivel de especialización de competencias para el puesto en específico.
 2. Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo.

Tenemos que el proceso para publicitar las plazas en la bolsa de trabajo es la siguiente:



Es así que, al final los empleadores deben informar sobre los resultados obtenidos de sus ofertas de empleo en la Bolsa de Trabajo, debido a que, al ofertar puestos de trabajo en la Bolsa de Trabajo o en cualquier otra plataforma, es una manera en la que se acredita que el empleador agotó todos los medios para poder cumplir con la cuota de empleo.

3. Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.
4. Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

El presente apartado tiene la finalidad de garantizar que los procesos no sean apariencia para llegar a esta excepción que suele ser lo acontecido por los empleadores, ya que, diversas empresas generan una falsa postulación para que esta sea presentada ante una inspección de SUNAFIL.

Los supuestos previos señalados representan los eximentes. Es decir, en caso que el empleador cumpla con acreditar la concurrencia de los eximentes, demostrando así que ha intentado lograr la contratación de personas con discapacidad sin éxito alguno, se entenderá que el empleador se encontrará librado de la obligación de cumplir con la cuota de empleo de las personas con discapacidad. En consecuencia, también se librarán de una posible sanción que pueda ser interpuesta por SUNAFIL.

Otro punto a tallar es el señalado por el autor Osorio Velarde (2018), en el que afirma que el derecho al trabajo de una persona con discapacidad prima respecto al derecho a la libertad de empresa, por lo que, este derecho es un límite al poder de dirección del empleador.

El referido estudio respalda la idea de que las empresas, al tener una participación relevante dentro de la vida económica en la sociedad, se encuentran en la obligación de contemplar una responsabilidad social para con las personas con discapacidad que también forman parte de la misma sociedad, brindándoles un trato especial de protección para que dichas personas con discapacidad también puedan formar parte de la vida económica de la misma sociedad. Es así que, se realiza una ponderación de los derechos en contraparte de la libertad empresarial. También es válido mencionar que el empleador deberá adecuar las condiciones de trabajo en favor del empleado, y no obligar al empleado a adaptarse a las condiciones de trabajo preexistentes.

Respecto de la Libertad de Empresa, la cual se encuentra contemplada en el artículo 59° de la Constitución, se define como la facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios, para satisfacer la demanda de consumidores o usuarios. (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2003)

Desde la perspectiva constitucional, es válido cuestionar si hablar de una cuota de empleo obligatoria (dentro de los parámetros expuestos) para las personas con diversidad funcional en el sector privado de la esfera laboral resulta ser constitucional o no, ya que se puede hablar de un conflicto en contraparte con la libertad de empresa, la cual incluye la libertad de contratación que según Plá (1993), refiere que está dentro de la potestad del empleador el manejar sus plazas de trabajo de acuerdo a lo que requiere el mercado laboral.

No resultará suficiente imponer a los empleadores la obligación de contratar personas con discapacidad mediante una ley. “Este tipo de cuotas dependen, esencialmente, de la voluntad de los empleadores, y no incrementan considerablemente las oportunidades para las personas con discapacidad de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral” (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Esta política pública nos lleva a intentar ponderar dos derechos que entran en conflicto, la libertad de empresa en contraparte con la igualdad de oportunidades para personas con diversidad funcional. Este conflicto da como resultado una vulneración al derecho de la libertad de empresa, puesto que se impone una cuota de empleo que debe ser cumplida por el sector privado. Recordemos que la libertad de empresa encuentra una protección en la Constitución, encontrándose por encima de la ley. La libertad de empresa incluye la libertad de contratación, la cual implica que el empleador puede contratar con total libertad a las personas que considere calificadas para desarrollarse en la vacante laboral que disponga la empresa, a fin de cumplir con la productividad y competitividad que pretende cada empresa en particular.

El Estado protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. No resulta ser una sorpresa que el sector privado del ámbito laboral, más específicamente el sector empresarial, proponga una dura crítica contra la política pública de

imposición de cuotas de empleo, ya que ven afectado su derecho de la libertad de contratación laboral como manifestación del derecho constitucional de empresa.

La doctrina señala que la libertad de empresa consiste en la posibilidad de manejar libremente la actividad empresarial, dentro de los marcos de la Constitución y la ley. La empresa es una entidad que toma decisiones libremente, sin ofender al Derecho. Es una libertad específica porque la vida empresarial (aun la de empresa individual) tiene características, requisitos y procedimientos propios que deben ser respetados, sobre todo en lo que se refiere a las relaciones socio empresa; socios entre sí; empresa con empresas. (Rubio Correa, 1999, pág. 227).

También es pertinente señalar que la contratación laboral implica que eventualmente el empleador haga uso de un poder de dirección sobre el empleado, puesto que se encuentra facultado para contralar y fiscalizar la actividad laboral de sus empleados y, de ser el caso, podrá también imponer sanciones a sus empleados que realicen algún comportamiento que califique como conducta grave, siempre y cuando se observen los principios de razonabilidad y proporcionalidad en cada caso específico.

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

Como menciona Espinoza (2017) si una empresa durante los años 2012 y 2013 no cumplió con la cuota de empleo, no pasaba nada. Pues aún no se establecía la sanción. En el año 2014 aparecen los eximentes, pero no textualmente. En el 2015 se desarrollan los llamados

eximentes. Recién en el 2016, con la fiscalización, entran a tallar propiamente los eximentes, pero que, pese a ello, afecta todo el proceso desde el inicio, lo cual trae como consecuencia un resultado no acorde con la finalidad de la cuota. Lo que debió pasar es que las empresas desde el año 2012, debieron de iniciar contratando progresivamente personas con discapacidad para que así llegado el 2016 acrediten que efectivamente llegaron al cumplimiento.

Sin embargo, ese escenario no es el que se muestra en la actualidad. Con la regulación de los eximentes; el Estado, en vez de señalar la ruta del cumplimiento de la cuota, ha señalado la ruta para evitar la sanción ante el incumplimiento de dicha obligación. En la misma línea, la fiscalización también cumple un rol importante en el cabal cumplimiento de la cuota de empleo. Al respecto, la LGPCD, en su sexta Disposición Complementaria Final, establece que el cumplimiento de la cuota por parte de los empleadores privados se realizará a dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley. Asimismo, en cuanto a la fiscalización, en el año 2014 se publicó el Reglamento de la LGPCD, el mismo que en la séptima Disposición Complementaria Final regula que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en un plazo de 90 días contados desde la entrada en vigencia del Reglamento, deberá emitir o modificar sus instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo aplicable al sector privado.

El que se regulen eximentes de sanción saca a relucir que, y el discurso institucional lo corrobora, se presume que las empresas no van a cumplir con la obligación de contratar a personas con discapacidad. Es decir, que al declarar la empresa que no pudo contratar a personas con discapacidad porque no cumplen con el perfil requerido, en ese instante sí se analiza el entorno de la empresa que no resultaría accesible contratar; a diferencia de lo que pasa cuando una persona con discapacidad aduce que no pudo ingresar a laborar. En ese

escenario, la persona con discapacidad obtiene como respuesta que no entró a trabajar porque no se encuentra capacitado. Es decir, que la culpa de obtener empleo radica en la persona, mas no en el entorno social. Bajo esta premisa, se debe tener claro que el modelo social no debe ser aplicado a los empleadores porque ellos no enfrentan barreras de tipo discriminatorio, arquitectónico, entre otros, en su día a día; el modelo social debe ser aplicado a las personas con discapacidad que buscan ser y sentirse productivos y aceptados por la sociedad. Espinoza (2017, pag. 86)

Por otra parte, para definir la variable cuota de empleo, se escogió el concepto recaído en la Resolución de Superintendencia N° 141 de 2016 - SUNAFIL. Que aprueba el “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado” el 12 de diciembre de 2016, que establece que, son las plazas laborales con las que deben contar las empresas privadas que tienen más de 50 trabajadores, destinadas obligatoriamente a las personas que tienen alguna discapacidad. Esto significa, no menos del tres por ciento (3%) del total de sus trabajadores. Asimismo, se incluye también dentro de esta definición el Art. 56.4° del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, que son las excepciones al cumplimiento de la cuota de empleo por parte de las empresas.

Entendemos a la cuota de empleo como una figura jurídica que obliga a los empresarios a designar un porcentaje de sus plazas de trabajo a una comunidad de personas que tienen discapacidades, esto en miras de generar un cambio social dentro de su propia empresa, así como en la sociedad. Asimismo, del concepto de cuota de empleo también parten algunas excepciones o eximentes, que a un cierto grupo de empresas le permitirá no contar con esta cuota destinada a la población vulnerable, como son las personas con discapacidad, tal como lo señala la mencionada Resolución de SUNAFIL.

Se debe tener en cuenta que la SUNAFIL tiene la potestad de establecer una definición de esta figura, debido a que, es el ente encargado para la supervisión del cumplimiento de la norma que regula la cuota de empleo en el Perú en el sector privado, por lo que con la misma potestad que tiene de fiscalizar y supervisar, también tiene la facultad para sancionar a las empresas que no cumplieran con la norma.

El marco normativo de la cuota de empleo se encuentra en la Ley N° 29973 de 2012. Ley General de la persona con Discapacidad. 13 de diciembre de 2012.D.O. N° 482000, en su artículo 49° inc. 1, establece que las entidades públicas deben contratar a personas con discapacidad, en una proporción de no menos al 5 %, y en el caso de entidades privadas, no menos del 3%, solo si éste tiene más de 50 trabajadores en sus instalaciones.

Es así que, desde el año 2012, ese cuerpo normativo es quien rige la actividad laboral de las personas con discapacidad dentro del país, otorgando seguridad jurídica y protección a sus derechos y más específico al derecho al trabajo. Como es de conocimiento general, las empresas privadas por sí solas difícilmente implementarían mecanismos o protocolos para la contratación de personas con discapacidad.

El Art. 27° de La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad del 30 de marzo del 2007, refiere que los estados que son parte de ésta, deben reconocer el derecho que tienen las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas, ello en un ambiente donde se promocióne la inclusión y sea accesible para las personas con discapacidad, por lo que, el estado peruano debe velar por la promoción de empleos inclusivos. Asimismo, garantizar de manera eficiente el cumplimiento de las normas a favor de este sector poblacional.

Mendoza (2020), señala que así sea por obligación de parte del estado, el hecho de que las empresas públicas y privadas implementen su cuota de empleo destinada a estas personas con discapacidad representa un avance en la sociedad, ya que se refuerzan valores como la empatía, asertividad. Siendo así que se genera un clima de igualdad entre todos los miembros de una empresa, y lo más importante, que la calidad de vida de las personas con discapacidad mejore en un gran porcentaje, ya que podrían valerse por sí mismos, y aportar a su comunidad. Otro punto a señalar es que, de no haber impulsado esta medida legislativa, tal vez habrían pasado muchos más años esperando la tan ansiada inclusión por parte de las empresas a este sector tan vulnerable como son las personas con discapacidad.

Según el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad CONADIS, en su informe titulado “Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020, considera a la Ley de Personas con Discapacidad - Ley N° 29973, como una de las disposiciones más importantes del país, ya que constituiría un mecanismo por el cual se podría asegurar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Sin embargo, los resultados de la investigación que se realizó, demuestran que en el Perú no se cumple con la cuota de empleo que la norma exige, pese a la intervención y seguimiento que realiza SUNAFIL.

Los autores Silva y Paz, (2021), señalan que, aunque en Latinoamérica se han implementado cuerpos normativos que velen por la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, las mismas no han sido suficientes para lograr tal objetivo, considerando que en esta parte del continente las pocas opciones laborales y la vulnerabilidad para este grupo humano son barreras que dificultan su inserción. Asimismo, consideran que la expedición leyes no deben ser la única forma para velar por el futuro laboral de esta comunidad, sino que, existe

responsabilidad también en las personas que se encargan de los procesos de selección de estos, así como de la adecuación del ambiente físico de cada empresa, lo que generaría también un mejor manejo de recursos humanos.

Por último, la SUNAFIL ha establecido que en el año 2021 en su memorándum N° 2024-2022-SUNAFIL-INII de la información proveniente de la planilla Electrónica y de los criterios establecidos en la Resolución Ministerial, son 6,573 empresas obligadas a contratar personas con discapacidad y, en relación al cumplimiento de la cuota de empleo, se verifica lo siguiente: - 88 empresas cumplen con la referida cuota. 1,488 empresas han contratado personas con discapacidad sin llegar a cumplir la cuota de empleo. Por otro lado 4,997 empresas no han cumplido con la cuota y no registran haber contratado personas con discapacidad. 6,485 empresas no han cumplido con la cuota de empleo.

Lo que significaría que la ley materia de estudio, no está cumpliendo con el objetivo, puesto que los eximentes facilitan a los empleadores a no cumplir con la cuota de empleo, es así que se deberían tomar acciones por parte del Estado, para obligar a los empleadores a cumplir con lo establecido por la ley, ya que las cifras presentadas, son desalentadoras en aras de velar por el derecho fundamental de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y su derecho al trabajo.

Finalmente, la importancia de esta investigación es ofrecer conocimiento teórico para el derecho del trabajo, pues al demostrar que los eximentes de sanción son vías que liberan al empleador del cumplimiento de la cuota de empleo, el legislador podrá implementar medidas para la adecuada inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano.

Por lo que, la investigación presenta soporte en principios constitucionales. En razón de que el trabajo forma parte de la vida de cada ser humano y no se puede desproteger a un

grupo de trabajadores vulnerables. En nuestro país la tasa de empleo de PCD es muy baja, por ello se reguló la cuota de empleo, la cual no es efectiva debido a que los eximentes de sanción resultan ser los medios para el escape de la norma, lo que genera precariedad laboral para este grupo de personas que sin duda merece un fuero especial.

1.2. Formulación del problema

- a. ¿De qué manera los eximentes del Decreto Supremo N°002-2014 vulneran la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano en el año 2021?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- a. Determinar si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014- vulneran la cuota de empleo de personas con discapacidad.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Analizar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad.
- b. Dilucidar si los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014 son una barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral.
- c. Determinar las razones de porque los empleadores no desean contratar PCD.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- a. La regulación de los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP vulnera la cuota de empleo limitando la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano debido a que actúa como vía para evitar la obligatoriedad por parte del empresario.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- b. El sistema de cuotas no responde al nuevo modelo social de discapacidad, debido a que la regulación de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 no contribuye con el derecho de estas a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de oportunidades.
- c. Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 se presenta como barrera de acceso al empleo en favor de personas con discapacidad, debido a que libera al empleador de cumplir lo señalado en la norma de forma tal que usan este artículo como eximentes de sanción.
- d. Un empleador no contrata personas con discapacidad, debido a los estereotipos sociales que ellos tienen, el coste que significa los ajustes razonables, la poca capacitación académica y la casi nula experiencia que presentan.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

De acuerdo al fin que se persigue, la presente investigación es de carácter básico debido a que no se modificará ni manipulará variable alguna para obtener una discusión; es decir, la discusión que se generará será producto de las entrevistas realizadas.

- ✓ **Según su nivel:** Se utilizará el nivel descriptivo, se ha elegido este nivel porque va a describir la situación nacional de los eximentes respecto a la vulneración o no de la Ley General de Personas con Discapacidad, y como esto repercute en la obtención de trabajo de las personas con discapacidad.
- ✓ **Según su propósito:** De acuerdo al propósito será de carácter básica, porque no se modificará ni manipulará variable alguna para obtener una discusión. En tanto, la discusión se genera en función a las obtenciones de entrevistas.
- ✓ **Según su enfoque:** El enfoque que utilizaremos en el presente trabajo de investigación será cualitativo, ya que se hará una interpretación del ambiente respecto de las entrevistas que realizaremos.
- ✓ **Diseño no experimental:** El diseño utilizado es el transversal-descriptivo, con la información recabada se obtendrá conocimientos que permitan obtener un mejor análisis de las incidencias que se presenta en nuestra actualidad.

2.2. Población y muestra

- ✓ **Población:** La presente investigación, tiene como población a Abogados especialistas en Derecho Laboral, Empresarios y/o jefes de recursos humanos y funcionarios de la SUNAFIL.

- ✓ **Muestra:** La muestra específica para la elaboración de esta tesis se ha considerado en los especialistas (Jueces y Abogados) al Dr. Dante Botton, Saúl Flores, Carlos Medianero, Hugo Buendía, Carolina Layza, Javier Reyes, Franklin Jiménez, de igual manera en los jefes de recursos humanos de las empresas Corporación Rey, Leasein, Minera Volcan, Rankmi SA, Solest, G&T S.A.C. y respecto a los inspectores SUNAFIL, Gustavo Gonzales, Pedro Moreno, Víctor Sucuaytana, Juan Vásquez, Joseph Cieza.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

- ✓ **Métodos para el recojo de información:**
- **Método Analítico:** se utilizó para el desarrollo del marco teórico, al haber analizado distintas fuentes de información sobre la cuota de empleo y los eximentes de sanción, junto con doctrina especializada.
 - **Método Deductivo:** Se utilizó este método para extraer indicios de una posible vulneración a la cuota de empleo por los eximentes de sanción.
 - **Método Sintético:** Se aplicó este método para la elaboración de las conclusiones, y posteriormente las recomendaciones, respecto de la posible vulneración de la cuota de empleo por los eximentes de sanción.
- ✓ **Técnica:** Para el desarrollo del presente trabajo las técnicas utilizadas son:
- **Entrevista:** Debido a que propone el intercambio de ideas, opiniones o puntos de vista que se establecen en una conversación, ésta puede darse entre una, dos o más personas. En la entrevista se asumirán dos roles; el

entrevistador, quien será el encargado de realizar las preguntas y el entrevistado, quien es la fuente de una determinada información.

- **Análisis de jurisprudencia:** Se analizará jurisprudencia, especialmente de La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, permitiendo recabar más información sobre el cumplimiento o no de la cuota de empleo en el sector privado.

✓ **Instrumentos:** Para el desarrollo de cada técnica, se utilizarán los siguientes instrumentos:

- **Ficha de Entrevista:** La cual solo puede ser manipulada por el investigador. Se debe resaltar que este instrumento no pretende dotar de una valoración matemática mediante una prueba estadística, sino que las preguntas se desarrollan desde los indicadores de estudio.
- **Cuadro resumen de análisis de Resoluciones:** La aplicación de este instrumento nos permitirá obtener un análisis y comprensión más efectiva de las resoluciones emitidas por la SUNAFIL, y su criterio respecto al cumplimiento o no de la cuota de empleo en el sector privado.

✓ **Procesamiento de información y análisis de datos:** El procedimiento de recolección de información para el desarrollo de la investigación será la siguiente:

- Se aplicará la ficha de entrevista a los operadores jurídicos, así como a los empresarios y/o jefes de recursos humanos con el fin de conocer su postura frente a la problemática de investigación y finalmente a los funcionarios de SUNAFIL.
- Se realizará un vaciado de los resultados y se proyectaran en cuadros y gráficos.

- También, se realizará un análisis de las Resoluciones emitidas por la SUNAFIL en el año 2021, de diferentes partes del país, para finalmente trasladar los puntos importantes en el cuadro de resumen.

Se redactará las conclusiones y recomendaciones en concordancia con los objetivos específicos y el análisis de la información recopilada.

2.4 Aspectos éticos:

Finalmente, el presente estudio cumple con respetar los principios de contenido ético, así mismo se señala que el contenido de la investigación es original, y su contenido es exclusivo de las autoras. Asimismo, destacamos el respeto por las entrevistas que serán facilitadas por los especialistas, ya que serán aplicadas para fines estrictamente académicos. Por otro lado, se muestra respeto a la propiedad intelectual, ya que se puede corroborar que se utilizó el citado APA. Se cumple con el respeto a las ideas de los autores que han sido citados, aplicándose el parafraseo. Se indica que se cumple con las formalidades indicadas por la Universidad Privada del Norte.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos al aplicar cada uno de los instrumentos anteriormente descritos. Es así que, cada uno de los resultados se encuentra relacionados con cada uno de nuestros objetivos planteados y con la pregunta de investigación.

Por lo tanto, el presente capítulo estará compuesto por el desarrollo de dos instrumentos: el primero es, las respuestas de los abogados, inspectores de la SUNAFIL y gerentes de RR.HH. en la ficha de entrevista y el segundo, se compone de una ficha resumen de análisis de nueve (09) resoluciones emitidas por la Intendencia de SUNAFIL.

En ese sentido, se procederá a presentar y explicar los resultados obtenidos como consecuencia del desarrollo de esta investigación:

3.1. RESULTADO NÚMERO 1: El desarrollo de este primer resultado está ligado al primer Objetivo Específico: “Analizar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad”, por lo que se obtiene lo siguiente:

TABLA 1

Cuadro resumen de análisis de Resoluciones

CUADRO RESUMEN DE ANÁLISIS DE RESOLUCIONES	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	Intendencia de Lima Metropolitana
AÑO DE LAS RESOLUCIONES	2021
EMPRESAS INSPECCIONADAS	Se realizó el análisis a nueve (09) Resoluciones, cada una de empresas distintas, siendo las siguientes: MINERA TAURO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA; HLC INGENIERIA Y CONSTRUCCION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HLC S.A.C.; FUNDO SAN FERNANDO S.A.; SUKYO MAHIKARI, ASOCIACIÓN RELIGIOSA; AON PERU CORREDORES DE SEGUROS S.A.; MIXERCON S.A.; COMPAÑÍA PESQUERA DEL PACIFICO CENTRO S.A.; IPSOS OPINION Y MERCADO S.A.; NEXA RESOURCES CAJAMARQUILLA S.A. Antes, VOTORANTIM METAIS – CAJAMARQUILLA S.A. y J.C. CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L..
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.

<p>RESUMEN DE LOS CASOS</p>	<p>Al realizarse una inspección por parte de SUNAFIL, este finalizó con un Informe Final de Instrucción y en algunos casos con un Acta de Infracción, en donde se establecía que cada una de las empresas Inspeccionadas habían cometido “Una infracción Grave”, en materia de empleo y colocación, por no haber cumplido con la cuota de empleo personas con discapacidad. Asimismo, se les impuso una multa que va desde los S/3,000.00 soles hasta los S/ 14,000.00 soles.</p> <p>Por tal motivo, las empresas interpusieron un recurso de apelación contra la resolución de primera instancia que confirmaba dicha sanción. Alegando que se encontraban inmersas dentro de los eximentes de sanción que contempla el Art. 56.4° del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, por lo que no podrían ser sancionadas.</p> <p>Es así que se emite las presentes resoluciones de segunda instancia.</p>
<p>ANÁLISIS</p>	<p>Del análisis de las resoluciones encontramos que tratan del incumplimiento de la cuota de empleo, por ejemplo, algunas empresas no contrataban personas con discapacidad porque consideraban que los puestos que iban a cubrir eran muy peligrosos, hay quienes requerían una especialización para el puesto y no contaban con el perfil que se buscaba. Asimismo, hubieron empresas que ni siquiera sacaban plazas para este grupo de personas, alegando que no se habían generado nuevos puestos de trabajo durante el año anterior.</p> <p>Los artículos invocados de las eximentes de sanción, en su mayoría eran el literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4° y el literal a), del mismo artículo.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intentó aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
<p>PARTE RESOLUTIVA</p>	<p>Se declararon INFUNDADAS las apelaciones.</p>

Cuadro resumen de análisis de nueve (09) resoluciones expedidas de la Intendencia de SUNAFIL.

De lo recabado del análisis de las nueve (09) Resoluciones emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima, se obtiene lo siguiente:

- Cada una de ellas subsumió su conducta en un eximente de sanción del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para justificar la no contratación de personas con discapacidad, y así incumplir con la cuota de empleo que exige la Ley N° 29973 – Ley de Personas con Discapacidad.
- De la revisión de las 9 Resoluciones, se encontró que, en 6 de ellas, las empresas habían invocado el literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4° y las 3 restantes habían invocado el literal a), del mismo artículo.
- Se encontró que, en su mayoría las empresas privadas ni siquiera llegaban a ofertar las plazas para esta población, debido a que, justificaban su actuar en la peligrosidad y el nivel de especialización del puesto a cubrir, que, según a su criterio, las personas con discapacidad no podrían cumplir con tal expectativa.
- Se encontró que, de las empresas que intentaban subsumir su conducta en el eximente de sanción referido a la peligrosidad del puesto de trabajo, ni una sola de ellas, adjuntó el perfil o documento que indicara las características del puesto de trabajo, o los requisitos que debería cumplir la persona con intención de postular.

- Asimismo, se encontraron empresas que alegan no haber cumplido con la cuota de empleo, debido a que no generaron nuevos puestos de trabajo. No obstante, al realizarse la inspección, se evidencia que, sí hubo la creación de nuevas plazas. Sin embargo, no fueron ofertadas a las personas con discapacidad.
- De las empresas que llegaron a ofertar las plazas, se encontró que, un porcentaje mínimo lo hizo en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo, como lo señala la norma, puesto que, lo realizaban en páginas distintas, y con eso intentaban probar que se encontraban dentro del eximente de sanción.
- Del análisis se obtiene que, de todas las empresas a quienes se les hizo la inspección, terminaron siendo multadas, debido a que ninguna cumplía con la cuota de empleo que se exige por ley.

TABLA 2

Cuadro resumen de conclusiones de las entrevistas a abogados

CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS	
1. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas?	Los entrevistados consideran que los eximentes no afectan la libertad de contratación de las empresas privadas. Al contrario, ayuda a liberarlos de la responsabilidad de contratar a las personas con discapacidad.
2. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa?	Los entrevistados consideran que el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad no significa un costo laboral perjudicial para las mismas, ya que ellos tienen como obligación contratar. Por lo tanto, deberían adecuar puestos y el presupuesto para realizar las contrataciones, así como lo hacen con cualquier otro puesto que necesitan en su empresa.
3. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la	Los entrevistados coincidieron que la responsabilidad social empresarial no debería practicarse a razón de una norma que obligue contratar a las personas con discapacidad. Este

<p>implementación y/o creación de puestos para PCD?</p>	<p>concepto va ligado directamente a la cultura e imagen empresarial que quiera reflejar. Sin embargo, generar puestos de trabajo para cumplir con esta cuota si está ligado a este concepto.</p>
<p>4. ¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD?</p>	<p>Los entrevistados coincidieron que el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, sí se condice con la ley y reglamento materia de estudio. La razón principal es que si existen muchos aspectos que colocan en una situación de desventaja tanto formal y material de estas personas con discapacidad frente a las a otras. En esa línea, no podemos justificar esta igualdad solamente creando normas que aseguran un cumplimiento, pero que las mismas terminan dando salidas fáciles eximirse de lo reglamentado.</p>

Cuadro consolidado de las entrevistas hechas a abogados y jueces.

De las entrevistas realizadas a los abogados especialistas en derecho laboral, se puede inferir que, acuerdan que los eximentes son una salida fácil para que los empleadores se desliguen de la responsabilidad de cumplir con la cuota de empleo. De igual manera que los costos laborales no es un perjuicio para las empresas, ya que las mismas deberían de adaptar puestos que van de la mano con su presupuesto, como lo hacen con cualquier otro puesto que ofrezcan en sus empresas. Asimismo, el concepto de responsabilidad social empresarial no es algo que la norma puede imponer, por el contrario, es totalmente facultativo de las empresas el generar esta responsabilidad social, ya que va ligado directamente a la cultura imagen empresarial que quieran reflejar. Por último, se ha determinado que el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en una ponderación con la libertad de contratación, el primero tiene mayor protección legal debida ya que deja en situación de desventaja tanto formal

y material a este sector de la población tan desprotegido y sin oportunidades laborales.

3.2. RESULTADO NÚMERO 2: El desarrollo de este primer resultado está ligado al segundo Objetivo Específico: “Dilucidar si los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP son una barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral”, por lo que se obtiene lo siguiente:

TABLA 3

Cuadro resumen de conclusiones de las entrevistas a Inspectores

CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS	
<p>1. ¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota Obligatoria?</p>	<p>Los inspectores entrevistados coincidieron que en la SUNAFIL tienen políticas, reglamentos y directivas que generan un lineamiento en su trabajo. En el caso en concreto, no tienen la facultad de inspeccionar una segunda vez. La razón principal es la falta de personal inspectivo y la carga laboral. Además de las materias de principal relevancia qué hacen imposible poder darle un seguimiento continuo al cumplimiento de esta cuota</p>
<p>2. ¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014 aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD?</p>	<p>Los inspectores entrevistados coincidieron que el Estado debería de generar medios alternativos para asegurar el cumplimiento de la cuota laboral. De igual manera, no siempre los empleadores encuentran el personal capacitado para suplir estos puestos de trabajo, por lo que el problema radica desde la educación y preparación que se le pueda dar a las personas que tengan alguna discapacidad para que en un futuro puedan desarrollarse activamente en un ambiente laboral.</p>

<p>3. ¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD?</p>	<p>Los inspectores entrevistados coincidieron que se deberían de apoyar para exigir el cumplimiento de la misma en organismos locales que deberían de trabajar directamente con SUNAFIL. Asimismo, se propuso acciones preventivas que van relacionados a tener fiscalizaciones cada medio año o trimestralmente. Previo a esta acciones, se deberían generar alertas y capacitaciones de la mano con impacto a los empleadores para que conozcan la importancia de cumplir con la cuota laboral establecida.</p>
<p>4. ¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD?</p>	<p>Los entrevistados coinciden que SUNAFIL no tiene la capacidad legal en ningún mandato ni directiva que obligue a verificar la veracidad de estos procesos de selección. Resulta ser muy complicado determinar si en algún proceso de selección en concreto, se buscaba contratar a personas con discapacidad y tomando en cuenta que muchos de los procesos son muy céleres. Es difícil que las empresas guarden toda la información de un proceso de selección.</p>

Cuadro consolidado de las entrevistas hechas a inspectores.

De las entrevistas realizadas a inspectores de SUNAFIL, se puede inferir que, Existen políticas reglamentos y directivas que limitan que los inspectores puedan mantener un control constante de fiscalización en este tipo de casos ya que, sumado a la carga laboral, están limitados normativamente a inspeccionar más que una vez al año el cumplimiento de la cuota laboral de las personas con discapacidad. Asimismo, concluyeron que se deben de generar medios alternativos para asegurar el cumplimiento de la cuota laboral.

Alineados a trabajar de la mano con organismos locales, los cuales deberían ayudarlos, generando bolsas de trabajos que benefician a las personas que postulan constantemente para que las empresas puedan escoger de manera más fácil al personal con discapacidad. Dentro de las acciones preventivas, se debería de implementar fiscalizaciones cada medio año o trimestralmente. Con esto, podría verificar que los procesos de selección, por parte de las empresas, cumplen el objetivo de la ley, generando alertas y capacitaciones para que los empleadores conozcan la importancia de cumplir con la cuota.

3.3. RESULTADO NÚMERO 3: El desarrollo de este primer resultado está ligado al tercer Objetivo Específico: “Determinar las razones de porque los empleadores no desean contratar PCD”, por lo que se obtiene lo siguiente:

TABLA 4

Cuadro resumen de conclusiones de las entrevistas a Gerentes de RR.HH.

CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS GRH	
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD?	Los entrevistados coinciden que los ajustes razonables están relacionados a los puestos que las empresas han destinado para cumplir con la cuota de las personas con discapacidad. Por lo que, es necesario brindarles un espacio seguro, confortable, estructuralmente viable y adaptándose a las necesidades de las personas con discapacidad en donde puedan tener un ambiente laboral óptimo para desarrollar sus funciones.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su Responsabilidad social empresarial en el marco	Los entrevistados coincidieron que, para cumplir la responsabilidad social empresarial, estaría ligada directamente a la imagen que las empresas quieran reflejar. Por lo tanto, las que vayan alineados a la norma generarán puestos para cumplir con la misma

del Decreto Supremo N° 002-2014?	y brindando procesos de selección reales y óptimos para cumplir con el objetivo.
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD?	Los entrevistados coinciden que solo las empresas en donde se generen riesgos de seguridad y salud en el trabajo para el trabajador, sí deberían de eximirse. Debido a que, no podría brindar un ambiente laboral que cumpla con las necesidades que se requieran para que el trabajador pueda desarrollar sus tareas de la mejor manera, únicamente en ese caso se debería de eximir el cumplimiento de la norma.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD, significa un aporte para el cumplimiento de la misma?	Los entrevistados coinciden que la multa impuesta por SUNAFIL no es efectiva, ya que no genera el efecto que busca. Por lo que, el Estado debería aplicar nuevos mecanismos para que se pueda generar el cumplimiento de la misma. Sin embargo, de igual manera esto va alineado al tipo de empresa, ya que existen empresas que cumplen con lo establecido por la ley y otras que claramente no lo hacen, todo depende si es que en un análisis económico del derecho se considera viable para el empleador el pagar la multa por sobre contratar a una persona con discapacidad

Cuadro consolidado de las entrevistas hechas a gerentes del área de Recursos Humanos.

De las entrevistas realizadas a líderes de recursos humanos, se puede inferir que, se debe priorizar que estos ajustes razonables estén enfocados en brindarles un espacio óptimo y seguro para que estas personas con discapacidad puedan ejercer de manera adecuada sus labores, adaptándose a las necesidades de las mismas. De igual manera, la responsabilidad social empresarial, como ya se mencionado anteriormente, se ha reafirmado que va ligada a la imagen que las empresas quieren reflejar, tanto al público como a su personal. Teniendo en

cuenta que no se pueden poner en riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo a las personas con discapacidad y que esta sería la única manera en que las empresas podrían eximirse, solo cuando se demuestre fehacientemente el nivel de peligro para que puedan o no trabajar en estas empresas, ya que en caso la SUNAFIL realice alguna inspección, se pueda demostrar la veracidad y el nivel de riesgo al que se someten. Por último, estas multas impuestas por la SUNAFIL no cumplen el objetivo principal, que es contratar y cumplir con la cuota, por lo que se deberían de generar mayores mecanismos de incentivos a las empresas, ya que muchas al realizar un análisis económico del derecho, prefieren pagar la multa que contratar a personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La discusión del presente trabajo de investigación se basará en los resultados obtenidos de la aplicación de nuestros instrumentos, siendo así, se desarrollará de la siguiente manera:

4.1 Discusión N° 1:

Nuestro primer objetivo estuvo referido a analizar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad. En base a ello, cabe mencionar que, del análisis documentario que se realizó para la elaboración del marco teórico, se encontró que, en la Constitución Política del país, así como, en la misma Ley de Personas con Discapacidad, se resguarda el derecho al trabajo de estas personas, también el derecho que tienen en igualdad de oportunidades y no discriminación por parte de entidades públicas, privadas o de los propios ciudadanos. Así pues, esto sumado a las posturas de algunos juristas, que mencionaban que el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en busca de un trabajo debería primar sobre el derecho a libertad de contratación, revela que el Perú si estuviese creando una nueva política de inclusión, esto es nuevo modelo social de discapacidad, expidiendo normas que fomenten estos cambios.

Sin embargo, los resultados de nuestra investigación revelan que, el sistema de cuotas creado por el Estado no se cumple de manera eficiente, ya que, al incorporar los eximentes de sanción en el reglamento habrían creado una salida sencilla para el cumplimiento de la cuota de empleo.

Respaldamos esta idea en lo obtenido después del análisis de las resoluciones de SUNAFIL y de las entrevistas a abogados especializados, donde se determinó que se deberían reformular los eximentes que encontramos en el reglamento ya que afecta en el cumplimiento

de la cuota de empleo de las personas con discapacidad al brindar una vía de escape en el cumplimiento de esta obligación.

Puesto que, las Empresas se amparan en los eximentes para no generar siquiera puestos de trabajo dirigidos a personas con discapacidad, por otro lado, de los pocos que generan tampoco las ofertan en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo. Sumado a estas acciones, algunos empleadores, fundamentan la no contratación por considerar de alto riesgo las actividades que realizan, y la especialización requerida para el puesto, sin embargo, no presentan la documentación para no adjuntan no adjuntan el perfil de riesgo o de especialidad que se requiere para el mismo, tan sólo presentan documentación básica para indicar la peligrosidad del puesto laboral y así intentar justificar el no cumplimiento de la cuota de empleo.

Ante esto, de las inspecciones realizadas por los inspectores de la SUNAFIL se determinó que, estas mismas empresas si habían generado puestos de trabajo pero que no consideraron en ningún momento ofertarlas en la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y tampoco adjuntar un medio de prueba para acreditar la misma, o que acreditara la peligrosidad del puesto de trabajo o el perfil de especialista, por lo que fueron finalmente sancionadas. Lo que revela que los eximentes regulados en el reglamento, están siendo utilizados sin consideración alguna, tan solo se amparan en el art. que creen conveniente y esperan su multa.

4.2 Discusión N° 2:

Nuestro segundo objetivo estuvo referido a dilucidar si los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014 son una barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. En base a ello, cabe mencionar que, del análisis documentario que se realizó para la elaboración del marco teórico, la convención sobre los derechos de las personas con

discapacidad busca asegurar que se les deban de reconocer las oportunidades laborales y que tengan las condiciones como cualquier otro ciudadano, ya que es obligación de las empresas el generar y fomentar la creación de puestos para las personas con discapacidad, de igual manera, que estos aseguren las condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo más óptimas de acuerdo a sus necesidades.

Por otra parte, (Huapaya, Sánchez y Alejos 2018) concluyen que los eximentes son una herramienta muy importante en el mundo del procedimiento sancionador. Aplicar un eximente en determinados casos, puede generar cierto cuestionamiento entre el administrado y la administración, ya que el administrado busca a interpretar el ámbito de aplicación de la sanción que se le quiere imponer a su conveniencia para evitar que se le impute el incumplimiento de sus obligaciones. Por lo tanto, la administración, en nuestro caso SUNAFIL, tendrá que ser conservadora y analítica en el momento de cumplir su labor sancionadora y de fiscalización.

Es así que para aplicar los eximentes se debe hacer un análisis exhaustivo previo, ya que es muy sencillo para las empresas aplicar estos e incumplir con la cuota de empleo, esta idea se respalda en las entrevistas hechas a los inspectores de la SUNAFIL, ya que, de su ardua labor, consideran que el Estado debería hacer un seguimiento más exhaustivo al cumplimiento de la cuota de empleo, asimismo, ellos alegan que no tienen facultades para evaluar cómo es que se realiza el proceso de evaluación para las personas con discapacidad, ya que ellos ven de manera externa toda la contratación de personal y cumplimiento de requisitos. De igual manera, alegaron que muchas empresas buscan aplicar los eximentes ya que son muy fáciles de demostrar y por último del análisis de nuestras resoluciones se ha podido determinar que la SUNAFIL sanciona muchas empresas justamente por no dar los medios probatorios suficientes para acreditar el no cumplimiento de los eximentes, ya que no tienen sustento sólido de haber gestionado la contratación de las personas con discapacidad.

Por lo que, se demuestra del análisis de jurisprudencia y entrevista a Inspectores, que los eximentes de sanción si llegan a hacer una barrera para la contratación de las personas con discapacidad, ya que generan un espacio donde los empleadores justifican su no actuación en pro de las personas con discapacidad.

Lo que se busca es delimitar los eximentes en razón a que solo se deberían de aplicar en caso de materia en seguridad y salud en el trabajo, mediante la cual los empleadores tendrían que probar con un informe técnico la veracidad del peligro, de igual forma la otra medida aceptable es que no figure la contratación de más personal.

4.3 Discusión N° 3:

Nuestro primer objetivo estuvo referido determinar las razones de porque los empleadores no desean contratar PCD. En base a ello, cabe mencionar que, del análisis documentario que se realizó para la elaboración del marco teórico, se encontró ¿Qué puede explicar que las personas con discapacidad sean la parte de la población total que más encuentra dificultades en acceder a un trabajo? No resultaría racional hablar de una limitación en la eficiencia, puesto que es una falsedad. En ese sentido, podemos considerar como parte de la respuesta, que las personas con discapacidad sufren de un alto grado de exclusión social y marginación por parte de empleadores.

Esto se respalda en las entrevistas realizadas a los gerentes de recursos humanos, ya que distintos gerentes aseveran que es complicado contratar a personas con discapacidad, debido a que los ajustes razonables para poder brindarles condiciones óptimas para que éstos puedan trabajar en un ambiente seguro, es difícil de construir, además, teniendo en cuenta que por parte del Estado no hay una ayuda para que las empresas tengan identificados a los candidatos más capacitados en la bolsa de trabajo.

Otro punto importante que se rescató de las entrevista fue que, los perfiles solicitados no se cubren a la totalidad, esto se debe a que, la educación en las personas con discapacidad es bien limitada y esto hace que sea difícil que se pueda cumplir con las expectativas para los puestos que los empleadores ofertan.

Por último, los gerentes concluyen que al ser complicado contratar personas con discapacidad y que al hacer un análisis económico del derecho es factible pagar la multa que cumplir con todos los ajustes razonables para una contratación.

Asimismo, se puede trasladar a este apartado lo evidenciado en las resoluciones de la SUNAFIL, respecto a las multas impuestas a las empresas, puesto que, el monto máximo de una multa impuesta es alrededor de S/14,000.00 soles, lo que no significaría un monto aceptable de pagar para las empresas que generan mayores utilidades, ya que como se mencionó anteriormente, algunos empleadores optan por pagar su multa y no costear los gastos que le resultaría adecuar un puesto de trabajo para una persona con discapacidad.

Conclusiones:

- Los eximentes de sanción del Decreto Supremo N°002-2014, vulneran a la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, al generar que los empleadores prefieran ampararse en un eximente para no cumplir con esta cuota, y teniendo como resultado el pago de la multa mas no la contratación de personas con discapacidad. Por lo tanto, consideramos que la aplicación de los eximentes debería delimitarse únicamente a empresas que por su objeto social se dedique a actividades de alto riesgo.

Puesto que, como indica el informe 024-2022-SUNAFIL-INII son 6,573 empresas obligadas a contratar personas con discapacidad, de las cuales 88 empresas cumplen con la referida cuota.

- El Estado peruano debería de reforzar la exigibilidad del cumplimiento de la cuota de empleo en las empresas peruanas, reforzando su reglamento, ya que hasta el momento los eximentes de sanción regulados no han permitido que los empleadores cumplan con el estado social de derecho e inclusión que establece la Constitución Política del Perú y la Ley especial en la materia.
- Se concluye que, los eximentes de sanción reguladas en el reglamento resultan ser una barrera legal para el acceso a las personas con discapacidad, ya que, las empresas ante una supervisión solo subsumen su conducta en alguno de los eximentes, aseverando que no pueden cumplir con la cuota de empleo, impidiendo así, la postulación de las personas con discapacidad.
- Se ha concluido que los motivos por las que las empresas del sector privado no contratan personas con discapacidad se debe no encuentran una data de personas capacitadas para determinados puestos, debido a que la educación en nuestro país para estas personas es muy limitada, por lo que, el empleador no encuentra personas habilitadas para ocupar los puestos que estos necesitan cubrir, sumando a ello, el dinero invertido para realizar los ajustes razonables les resulta más costoso que pagar una multa al término de la inspección.

REFERENCIAS

- Alejos Guzman O. (2018). Los eximentes de responsabilidad a la luz del concepto de infracción administrativa. Prometheo. <https://prometheo.pe/los-eximentes-de-responsabilidad-a-la-luz-del-concepto-de-infraccion-administrativa/>
- Aragón Núñez C. & Hidalgo Gstir, P. (2018). La Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad y su Incidencia en el Mercado Laboral Peruano (tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (30 de marzo del 2007). <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS (2021). Dinámicas de inserción laboral de las personas con discapacidad en los programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018-2020. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2087682/Estudio%203%20%7C%20Inserci%C3%B3n%20laboral%20pcd.pdf>
- Choquehuanca Hanco F. (2020). Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su Reglamento, en el Ámbito Laboral en la Ciudad de Puno Periodo 2018 (tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano).
- Del Águila Alvarado D. (2018). Discapacidad como Factor de Discriminación en los Puestos Laborales del Sector Privado en la Ciudad de Trujillo (tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).
- Espinoza Mendoza, V. (2020). La Cuota de Empleo de Personas con Discapacidad y la Afectación de la Libertad de Empresa en la Provincia de Trujillo (tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo).
- Fabián Arias, E., Vilcas Baldeón, L. & Alberto Bueno, Y. (2019). Situación Laboral y Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad Física Huancayo. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992004/html/>

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (XXXX). Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Ley N° 29973. Ley General de la persona con Discapacidad (13 de diciembre de 2012).

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%2029973%20Y%20SU%20REGLAMENTO.pdf.pdf>

Mendoza, Luis (2020). La cuota de personas con discapacidad en las empresas privadas del Perú. Actualidad Jurídica Uría Menéndez.

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7203/documento/art02.pdf?id=12054>

Organización Internacional del Trabajo. (2007). Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación. Ginebra, Suiza.

Obtenido de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_256_span.pdf

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial Sobre la Discapacidad.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INTOR/informe-mundial-discapacidad-oms.pdf>

Osorio Velarde, C. S. (2018). El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú. Lima, Perú. Obtenido de Biblioteca Digital –

Dirección de Sistemas de Información y Comunicación
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12524/Osorio_Velarde_Despido_laboral_discriminatorio1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paz E. & Silva I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América

Latina. Scielo. <https://www.scielo.org/article/sausoc/2020.v29n4/e190724/>

Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL. Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector

privado (2016). https://drive.google.com/file/d/0B08-Xp1bRNSBVFF5NG5sWIRvVTA/view?resourcekey=0-Zc_zuWjVPmBTgGZRSTqOXg

Resolución Ministerial N° 107-2015-TR.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-norma-tecnica-denominada-normas-complementarias-pa-resolucion-ministerial-n-107-2015-tr-1236461-3/>

Rubio Correa, M. (1999). Estudio de la constitución política del Perú de 1993. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

<https://www.galvezmonteagudo.pe/gmenderecho-laboral-el-retiro-de-la-confianza-de-una-trabajadora-en-estadoBiblioteca%20Digital%20E2%80%93%20Direcci%C3%B3n%20de%20Sistemas%20de%20Informaci%C3%B3n%20y%20Comunicaci%C3%B3n%20de%20Gestaci%C3%B3n/#:~:text=%E2%80%9CLa%20libertad%20de%20empresa%20consiste,li%20br%20emente%2C%20sin%20ofender%20al%20Derecho>

Sentencia del Tribunal Constitucional. (2003). EXP.N°. 0008-2003-AI/TC. Obtenido de Tribunal Constitucional: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003AI.html>

Soria Caparachin, P. (2018). El Derecho a la Igualdad de Oportunidades Laborales de las Personas con Discapacidad Frente al Rol Tuitivo del Estado Peruano (tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup).

ANEXOS

ANEXO N° 1. Matriz de Operacionalización de Variable

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VI: Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014</p>	<p>«eximir» significa «librar, desembarazar de cargas, obligaciones, cuidados, culpas, etcétera» y que una «circunstancia eximente» representa un «motivo legal para librar de responsabilidad criminal al acusado». Como se puede apreciar, desde el punto de vista semántico hay dos circunstancias bien definidas: primero, una persona tiene una obligación que cumplir o asumir; segundo, por una razón especial, esta misma persona es liberada de su obligación. Neyra (2018)</p>	<p>El concepto de eximentes nos da a conocer que, eximir significa librar de responsabilidades, obligaciones que por una causa eximente se genera esta liberación de responsabilidad que en un primer momento genera a modo de obligación y que, a causa de un eximente, se libera de la obligación que se hubiera impuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Libertad de empresa ✓ Satisfacción del empleador ✓ Responsabilidad Social empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Libertad de contratación ✓ Costos Laborales ✓ Programas de información y concientización
<p>VD: La cuota de empleo de PCD</p>	<p>Proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores del sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores. (SUNAFIL, 2016)</p>	<p>Son las plazas laborales con las que deben contar las empresas privadas que tienen más de 50 trabajadores, destinadas obligatoriamente a las personas que tienen alguna discapacidad, esto significa no menos del tres por ciento (3%) del total de sus trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Igualdad de oportunidades ✓ Sistema de Cuotas ✓ Multas por incumplimiento de la cuota de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Discriminación Laboral ✓ Cuota obligatoria ✓ Sanción Fiscalización por parte de SUNAFIL

ANEXO N° 2 . Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>“LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La regulación de los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP vulnera la cuota de empleo limitando la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral peruano debido a que actúa como vía para evitar la obligatoriedad por parte del empresario. <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El sistema de cuotas no responde al nuevo modelo social de discapacidad, debido a que la regulación de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP no contribuye con el derecho de estas a acceder a un puesto de trabajo en igualdad de oportunidades. - Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP se presentan como barrera de acceso al empleo en favor de personas con discapacidad, debido a que libera al empleador de cumplir lo señalado en la norma de forma tal que usan este artículo como eximentes de sanción. - Un empleador no contrata personas con discapacidad debido a los estereotipos sociales que ellos tienen, el coste que significa los ajustes razonables, la poca capacitación académica y la casi nula experiencia que presentan. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libertad de empresa - Satisfacción del empleador - Responsabilidad Social empresarial <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Libertad de contratación - Costos Laborales - Programas de información y concientización <p>VARIABLE DEPENDIENTE: La cuota de empleo de PCD</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades - Sistema de Cuotas - Multas por incumplimiento de la cuota de empleo <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminación Laboral - Cuota obligatoria y con sanción <p>SUNAFIL</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP vulnera la cuota de empleo de personas con discapacidad. <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar si el sistema de cuotas regulado por el Estado Peruano responde al nuevo modelo social de discapacidad. - Dilucidar si los eximentes en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP son una barrera legal para el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. - Determinar las razones de porque los empleadores no desean contratar PCD. 	<p>➤ Enfoque: Cualitativo.</p> <p>➤ Diseño: Investigación-acción</p> <p>➤ Tipo de investigación: Básica</p> <p>➤ Población: -Abogados y jueces especialistas en Derecho Laboral - Jefes/Gerentes de recursos humanos. -Funcionarios de SUNAFIL.</p> <p>➤ Muestra: No probabilística a criterio del investigador</p> <p>➤ Método: Deductivo, Inductivo, Analítico, Sintético.</p> <p>➤ Técnicas e instrumentos: Entrevista (Ficha de entrevista)</p>

Anexo N° 03: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	1745-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	13 de enero de 2021
INSPECCIONADO	MINERA TAURO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>A. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Informe final de Instrucción N° 1503-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la obligación relacionada con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad en el año 2016, siendo afectados quince (15) trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 13,689.00 (Trece Mil Seiscientos Ochenta y Nueve con 00/100 Soles).</p>
	<p>B. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 13 de setiembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, al ser una empresa minera, necesita capital humano de trabajo capacitado en las áreas que se van a desenvolver, siendo labores de alto riesgo, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	De acuerdo a la SUNAFIL, la empresa intentó subsumir su conducta dentro de los eximentes de sanción adjuntando el perfil y la descripción de los puestos de trabajo, calificándolos como peligrosos, no obstante, ésta no tomó en cuenta los ajustes razonables que debió hacer en cada plaza para lograr el desenvolvimiento de una persona con discapacidad. Asimismo, no actuó con diligencia en la publicación de plazas laborales en la Bolsa de Trabajo. En esa línea, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 04: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	1132-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	28 de enero de 2021
INSPECCIONADO	HLC INGENIERIA Y CONSTRUCCION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HLC S.A.C.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>A. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Informe final de Instrucción N° 1676-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la obligación relacionada con la cuota de empleo. <p>Imponiéndole una multa de S/ 13,689.00 (Trece Mil Seiscientos Ochenta y Nueve con 00/100 Soles).</p> <p>B. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 26 de setiembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, durante el ejercicio del año 2016 no han presentado ni generado nuevos puestos de trabajo, por lo que se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal a) del artículo 56.4.
ANÁLISIS	<p>Se resolvió que, la empresa si bien intentó subsumir su conducta dentro de los eximentes de sanción, presentando unas “constancias de presentación” con las que pretendía acreditar que no había contratado nuevo personal durante el año 2016, esto no fue suficiente ya que se debió corroborar con las convocatorias en la Bolsa de Trabajo y no las tenía.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 05: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	1743-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	22 de febrero de 2021
INSPECCIONADO	FUNDO SAN FERNANDO S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>C. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Informe final de Instrucción N° 2257-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo durante el año 2016, en perjuicio de once (11) trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 13,689.00 (Trece Mil Seiscientos Ochenta y Nueve con 00/100 Soles).</p>
	<p>D. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 26 de setiembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, durante el año 2016 no hubo un incremento de trabajadores, asimismo, se incrementó la cuota de empleo, debido a una Fusión empresarial, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	<p>Se resolvió que, la empresa si bien intentó subsumir su conducta dentro de los eximentes de sanción, presentando unas “constancias de presentación” con las que pretendía acreditar que no había contratado nuevo personal durante el año 2016, esto no fue suficiente ya que se debió corroborar con las convocatorias en la Bolsa de Trabajo y no las tenía. Además, se concluye que el hecho que haya habido una Fusión empresarial, eso no lo excluida de cumplir con la cuota de empleo.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 06: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	2960-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE4
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	18 de marzo de 2021
INSPECCIONADO	SUKYO MAHIKARI, ASOCIACION RELIGIOSA
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>E. De la Inspección: De la inspección realizada a la empresa, se emitió Acta de Infracción N° 339-2017-SUNAFIL/ILM, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir la obligación relacionada con la cuota de empleo de las personas con discapacidad, lo que afectó a dos trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 4,252.50 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Dos con 50/100 Soles).</p>
	<p>F. De la Apelación: Con fecha 22 de febrero de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, la inspección que se realizó no tenía valor, puesto que lo realizó una auxiliar de intendencia, mas no el inspector. Otro punto importante fue la omisión al cumplimiento de la cuota de empleo ya que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	<p>Se resolvió que, la empresa no cumplió con la cuota de empleo que le correspondía al tener 50 trabajadores.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 07: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	2590-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	18 de marzo de 2021
INSPECCIONADO	AON PERU CORREDORES DE SEGUROS S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>G. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió Acta de Infracción No 1019-2017-SUNAFIL/ILM, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la obligación relacionada con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad en el año 2016, siendo afectados quince (15) trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 4,252.50 (Cuatro mil doscientos cincuenta y dos con 50/100 Soles).</p>
	<p>H. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 18 de febrero de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, al ser una empresa minera, necesita capital humano de trabajo capacitado en las áreas que se van a desenvolver, siendo labores de alto riesgo, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	De acuerdo a la SUNAFIL, la empresa intentó subsumir su conducta dentro de los eximentes de sanción adjuntando el perfil y la descripción de los puestos de trabajo, calificándolos como peligrosos, no obstante, ésta no tomó en cuenta los ajustes razonables que debió hacer en cada plaza para lograr el desenvolvimiento de una persona con discapacidad. Asimismo, no actuó con diligencia en la publicación de plazas laborales en la Bolsa de Trabajo. En esa línea, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 08: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	646-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	26 de marzo de 2021
INSPECCIONADO	MIXERCON S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>C. De la Inspección: De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Informe final de Instrucción N° 2134-2019-SUNAFIL/ILM/STAI, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no acreditar haber cumplido con la cuota de empleo durante el año 2016 establecido conforme a la ley (3% de trabajadores) lo que equivale a veinticuatro (24) trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 14,027.00 (Catorce mil veintisiete y 00/100 Soles).</p> <p>D. De la Apelación: Con fecha 30 de octubre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, se encontraba dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, artículo 56.4, y que por tal motivo, no ofreció plazas en la Bolsa de Trabajo, ni contrató a personas con discapacidad.
ANÁLISIS	<p>En el presente caso SUNFAIL, establece que la inspeccionada no cumplió con acreditar que se encontraba dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, ya que no presentó el perfil del puesto, para verificar si era de riesgo o no, ni mucho menos adjuntó una prueba de haber hecho convocatorias en la Bolsa de Trabajo.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 09: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	2672-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	22 de febrero de 2021
INSPECCIONADO	COMPAÑÍA PESQUERA DEL PACIFICO CENTRO S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>I. De la Inspección: De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Acta de Infracción No 587-2017, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo en el año 2015, estando a obligado a contratar a cinco (5) trabajadores con discapacidad. <p>Imponiéndole una multa de S/ 4,252.50 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Dos con 50/100 Soles).</p> <p>J. De la Apelación: Con fecha 28 de marzo de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, al ser una empresa minera las labores son de alto riesgo, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. Asimismo, afirman que no obtuvieron los lineamientos por parte del Estado para cumplir con la cuota de empleo.
ANÁLISIS	<p>Ante esto SUNAFIL establece que, existen varios cuerpos normativos que regulan la cuota de empleo en el país, y que no se podría excusar en que no había un reglamento para el año 2015 que indicara como se desarrollaría la implementación de la cuota de empleo, asimismo, en la Ley general de personas Discapacitadas, establecía que la supervisión se realizaría a los 2 años, es decir que para el año 2015, todos los empresarios tenían conocimiento que en cualquier momento se les iba a fiscalizar. Por otro lado, pese a aceptar que no sabía cómo implementar esta cuota, si presento documentos para subsumirse dentro de los eximentes de sanción.</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 10: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	2470-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE5
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	04 de mayo de 2021
INSPECCIONADO	IPSOS OPINION Y MERCADO S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>K. De la Inspección: De la inspección realizada a la empresa, se emitió del Acta de Infracción No 1925-2017-SUNAFIL/ILM, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad, en perjuicio de cuatro (04) trabajadores. <p>Imponiéndole una multa de S/ 4,252.50 (Cuatro Mil Doscientos Cincuenta y Dos con 50/100 Soles).</p> <p>L. De la Apelación: Con fecha 08 de mayo de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, ofertó puestos de trabajo en el Portal de la Bolsa de Trabajo, sin embargo, las personas no concurrieron a dicha convocatoria, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.2 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	SUNAFIL, establece que la empresa incurrió en falta debido a que, no proporcionó la constancia que emite la Bolsa de Trabajo, indicándole que pese a realizar su convocatoria no se pudo contactar con personas con discapacidad interesadas en las plazas. Es así que, no se puede corroborar que la citada empresa haya cumplido con uno de los eximentes de sanción. En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 11: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	3065-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	18 de mayo de 2021
INSPECCIONADO	NEXA RESOURCES CAJAMARQUILLA S.A. Antes, VOTORANTIM METAIS – CAJAMARQUILLA S.A.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>M. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Acta de Infracción No 104-2017-SUNAFIL/ILM, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no cumplir la obligación relacionada con la cuota de empleo de las personas con discapacidad. <p>Imponiéndole una multa de S/ 10,631.25 (Diez mil seiscientos treinta y uno con 25/100 Soles),</p>
	<p>N. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 29 de abril de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, al ser una empresa minera, necesita capital humano de trabajo capacitado en las áreas que se van a desenvolver, siendo labores de alto riesgo, por lo que, se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	De acuerdo a la SUNAFIL, la empresa no adjuntó el perfil y la descripción de los puestos de trabajo, calificados como peligrosos, asimismo, tampoco tomó en cuenta los ajustes razonables que debió hacer en cada plaza para lograr el desenvolvimiento de una persona con discapacidad. Asimismo, no actuó con diligencia en la publicación de plazas laborales en la Bolsa de Trabajo, alegando que en el año 2015 el portal web aun no estaba habilitado, sin embargo, tampoco acredita haber realizado otro tipo de convocatoria, pese a que si se generaron puestos de trabajo. En esa línea, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 12: Cuadro de resumen de análisis de jurisprudencia.

CUADRO RESUMEN DE ANALISIS DE JURISPRUDENCIA	
ENTIDAD	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
ÓRGANO RESOLUTOR	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
EXPEDIENTE	1132-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE5
FECHA DE EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN	21 de mayo de 2021
INSPECCIONADO	J.C. CONTRATISTAS GENERALES E.I.R.L.
INFRACCIÓN	Infracción Grave, tipificada en el art. 30.3 del RLGIT, en materia de empleo y colocación, por no cumplir con la cuota de empleo para la contratación de personas con discapacidad.
RESUMEN DEL CASO	<p>E. De la Inspección:</p> <p>De la inspección realizada a la empresa, se emitió un Informe Final de Instrucción N° 336-2019-SUNAFIL/ILM/AI, a través del cual se determinó la existencia de una conducta infractora, esto es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una infracción Grave en materia de empleo y colocación, por no haber cumplido durante el año 2016 con la contratación de personal con discapacidad. <p>Imponiéndole una multa de S/ 13,689.00 (Trece Mil Seiscientos Ochenta y Nueve con 00/100 Soles).</p>
	<p>F. De la Apelación:</p> <p>Con fecha 26 de setiembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que, las plazas de trabajo que ofertaban requerían conocimientos especializados, asimismo, buenas condiciones físicas, por lo que se encontrarían dentro de los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, literal b) numeral 1.1 del artículo 56.4.
ANÁLISIS	<p>Se resolvió que, la empresa tenía que tener en cuenta los ajustes razonables para cada puesto de trabajo, asimismo, acreditar que especialidades se requiere para cubrir dichas plazas,</p> <p>En esa línea de ideas, se evidencia que esta empresa intento aplicar los eximentes de sanción tipificados en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, para no cumplir con la cuota de empleo, establecida en la Ley General de personas con Discapacidad.</p>
PARTE RESOLUTIVA	Se declaró INFUNDADA la apelación.

Anexo N° 13: Ficha de entrevista a abogados

FICHA DE ENTREVISTA
<p>Consentimiento informado:</p> <p>La entrevista a realizarse es con el finde contribuir a la investigación de los bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>
<p>Entrevistado:</p>
<p>1. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta.</p>
<p>2. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.</p>
<p>3. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si/ no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.</p>
<p>4. ¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.</p>

Dr. Dante Botton:

1. Considero que los eximentes no afectan este aspecto tan importante, que es perjudicial en algunos casos para las empresas, que es la libertad de contratación.
2. Sí, porque hay otras medidas para generar incentivos, ya que necesita que sean discapacitados como una acción afirmativa. Por lo tanto, no hay incentivos para cumplir esta cuota, siendo tan perjudicial para las empresas contratar personas de esta condición.
3. Sí. Depende de la empresa y su capacidad, ya que los costos laborales son muy altos. Esta cuota de empleo se debería de obligar únicamente a los principales contribuyentes, ya que para ellos es más fácil cumplir con todo el nivel operacional, la habilitación de condiciones y puestos para las personas con discapacidad.
4. Sí se condice, pero no logra el fin. Los eximentes limitan a que la ley genere un cumplimiento certero, ya que existen lineamientos fáciles de evitar el cumplimiento de la misma.



DANTE A. BOTTON GIRÓN
ABOGADO
C.A.L. 52604

Anexo N° 14: Ficha de entrevista a abogados

ENTREVISTA

Rpt 1.: No, no considero que las señaladas eximentes afecten la libertad de contratación de las empresas privadas en tanto la libertad de contratación se entiende como la libertad de autodeterminar con quién contratar y el contenido del mismo contrato dentro de los límites legales vigentes mientras no signifique un abuso del derecho. Dichas eximentes constituyen una justificación al incumplimiento de la cuota obligatoria de empleo de personas con discapacidad por lo que no afecta a la libertad de contratación en las empresas privadas, sino que aporta situaciones especiales en las cuales la empresa estaría justificada de no cumplir con el mandato señalado en el mencionado decreto supremo.

Rpta. 2: No, no considero que dicha obligatoriedad importe un costo laboral perjudicial para la empresa en tanto el mencionado decreto supremo señala dicha situación como los ajustes razonables que deberá hacer la empresa para cumplir con la cuota obligatoria señalada debiendo para ello contemplar adecuaciones, situaciones, movimientos necesarios en puestos de trabajo que por su naturaleza pueda ser realizado por una persona con discapacidad sin que esto signifique la desnaturalización de las labores y mucho menos un perjuicio para la empresa.

Rpta. 3: Sí, en buena cuenta el mencionado decreto supremo tiene como *ratio* al aporte para el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial siendo una arista importante cubrir la cuota obligatoria de empleo de personas con discapacidad para lo cual la empresa deberá en determinadas situaciones que implementar e incluso crear puestos de trabajo que sean valorados dentro de sus labores y puedan ser realizados por personas con discapacidad tal como lo exige la ley como parte de su responsabilidad social empresarial.

Rpta. 4: Sí, en tanto la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se genera a partir de fomento del cumplimiento de una cuota de empleo laboral de personas con discapacidad equilibrando así la balanza de las personas con discapacidad dentro de una empresa privada para el desenvolvimiento de diversas funciones adecuadas que permitan la inclusión de este sector laboral lo que contribuye a la erradicación de la discriminación laboral vigente en nuestro país.



Julia Carolina Laiza Espinoza
ABOGADA
Reg. CALL 11694

Abog. Julia Carolina Laiza Espinoza
CALL 11694

Anexo N° 15: Ficha de entrevista a abogados

<p>FICHA DE ENTREVISTA</p> <p>Consentimiento informado:</p> <p>La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de las bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>
<p>Entrevistado:</p> <p>1. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta.</p> <p>No. Considero que, más bien, la finalidad de esos artículos en cuestión es liberar de responsabilidad a las empresas que, no habiendo cumplido con la cuota de empleo de las PCD, eviten ser sancionadas.</p>
<p>2. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.</p> <p>Sí, desde el punto de vista de resultados económicos y productividad. Como con cualquier otro trabajador, el costo que el empleador asume por ponerlo en planilla es de casi el 50% de la remuneración. Entonces, estar obligado a tener un trabajador que puede tener una productividad menor a la de un trabajador regular, tiene un impacto en la empresa. Ahora, si ya de por sí la productividad del trabajador peruano es baja, estar obligado a contratar a PCD ciertamente podría tener un impacto económico en los resultados de la empresa</p>
<p>3. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.</p> <p>Sí. Esta es una lectura desde el punto de vista social, donde las empresas podrían ver compensadas esas potenciales pérdidas por la baja productividad. Si la empresa puede explotar ese enfoque, podría generar empatía en los consumidores y así generar mayor consumo, lo que va de la mano con mejores ingresos. Ahora bien, no debemos olvidar que la finalidad de una empresa es generar ganancias.</p>
<p>4. ¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.</p> <p>No. No creo que las empresas tengan la obligación de brindar oportunidades de índole social; las empresas no están para hacer labor social, sino parpa generar los mayores ingresos posibles, entonces obligarlos a contratar a PCD que pueden no rendir igual supone una vulneración al derecho de libertad de empresa y de contratación.</p>


 Hugo Balentín Huamanquispe
 ABOGADO
 Reg. CAL. 86207

Anexo N° 15: Ficha de entrevista a abogados

. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta

Considero que los eximentes para contratar PCD regulados en el D.S N°002-2014, de manera indirecta, promueven causales válidas de incumplimiento de la cuota de empleo para PCD, desnaturalizándose la finalidad de la norma: incluir PCD en la organización empresarial. Me explico. La libertad de contratación, como manifestación de la libertad de empresa, supone la potestad – libre y autónoma -que tiene el empleador de contratar trabajadores, según las estrategias empresariales que previamente haya definido y, obviamente, respetando la normativa laboral para tal efecto. Si esto es así, los eximentes para contratar PCD, en la práctica, resultarían ser una suerte de aliciente para incumplir la cuota de empleo para estas personas, una vez que el empleador acredite que se encuentra bajo las causales reguladas en la norma y evite una posible sanción (multa). Dicho de otro modo, el empleador, en determinados casos, buscará probar que no estuvo obligado a contratar PCD a fin de evitar una sanción, ya que la misma norma le habilita esas posibilidades, promoviendo una “libertad de contratación negativa”. En ese sentido, considero que los eximentes para contratar PCD no deberían regularse de manera taxativa en una norma, sino que deberían obedecer a cada caso concreto, según la realidad empresarial de cada empleador privado. Lo que sí se debería hacer es, más bien, regular más incentivos reales para la contratación de PCD, y de esta forma promover de manera eficaz la inclusión laboral de estas personas al mercado de trabajo.

. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.

Considero que el cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD no significa un costo laboral perjudicial para las empresas. En principio, debemos recordar que la obligación de contratar PCD, como regla, es aplicable para aquel empleador privado que cuenta con más de 50 trabajadores en su planilla, lo cual significa que las empresas que no están en el ámbito de aplicación de la norma (Ley N° 29973) son normalmente micro o pequeñas empresas que se encuentran en crecimiento y no se verán afectadas con un costo laboral adicional al tener que contratar PCD. Por otro lado, los empleadores que sí se encuentran obligados a contratar PCD, tampoco se ven “perjudicados” al asumir el costo laboral de contratar PCD, ya que, primero, no existe una regulación especial de beneficios sociales o remuneraciones adicionales a favor de las PCD (sobrecostos laborales), sino que perciben la misma remuneración que cualquier otro trabajador en términos de igualdad y no discriminación y, segundo, una PCD debidamente capacitada puede ser sumamente productiva en una empresa, lo que implica que el empleador sea más competitivo y por tanto genere más ingresos que cubran los costos laborales que se están asumiendo al contratar PCD. Finalmente, se debe tener en cuenta que existen beneficios tributarios que se aplican sobre las remuneraciones de las PCD que se contratan, por lo que el costo laboral disminuye contablemente.

. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.

En teoría, la responsabilidad social empresarial no debería practicarse a razón de una norma que obligue a contratar PCD, sino que debería formar parte de una cultura organizacional propia de la empresa, de manera voluntaria y con objetivos claros en términos de competitividad y productividad laboral con impacto social. Sin embargo, considero que la cuota de empleo para PCD, como obligación, es un punto de partida interesante para generar o incentivar más

adelante una verdadera responsabilidad social empresarial, una vez que el empleador privado internalice que contratar PCD es ventajoso y supone un valor agregado de suma importancia al bien o servicio que coloca en el mercado. En ese sentido, considero que la real responsabilidad social empresarial sí significa la implementación y/o creación de puestos de trabajo para PCD, siempre que el empleador privado no la asuma solamente como una obligación laboral pasible de sanción en caso de incumplimiento, sino que la entienda como un mecanismo de inclusión laboral razonable y voluntario para las PCD, sin dejar de lado la productividad y competitividad empresarial, sin duda.

¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.

Desde mi punto de vista, el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación sí se condice con la finalidad de la Ley N° 29973 y su Reglamento, pese a que existen posiciones de que la norma que obliga a contratar PCD es discriminatoria en sí misma. La razón es que el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación busca, entre otros aspectos, que se erradique cualquier situación que pueda colocar en situación de desventaja formal o material a una persona frente a otra u otras, pese a que objetivamente reúnen las mismas condiciones o características. Pero no solo ello, ya que es posible compensar dichas desigualdades a través de normas, lo cual se evidencia mucho más en el ámbito laboral, pues sabemos que las relaciones laborales no son horizontales entre empleador y trabajador. En esa línea de ideas, el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación ha sido recogido en la Ley N° 29973 y su Reglamento, a fin de que ciertos empleadores contraten PCD y, luego de algunos ajustes razonables de ser el caso, puedan ejercer su derecho al trabajo al igual que cualquier otro compañero de trabajo en la organización, sin discriminación de algún tipo.



Franklin Augusto Jiménez Ortiz

Abogado de Casagrande S.A – Grupo Gloria (Reg. CAL 66055)



Anexo N° 16: Ficha de entrevista a abogados

1. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.
3. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.

Desarrollo:

1. Eso termina siendo una reacción positiva del Estado, ponderando entre dos derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y la libertad de empresa. En países europeos tienen esta cuota establecida desde hace mucho tiempo en donde han blindado de tal manera que son normativas que no afectan la libertad de contratación. Asimismo, existen problemas de fondo, ya que no hay personas preparadas para muchos puestos en las empresas que ofrecen esto. Viene ya de la parte de educación que el Estado no brinda a las personas con discapacidad.
2. No hay afectación, en la medida que las empresas buscan adaptar puestos para las personas con discapacidad.
3. Sí. En parte de relación directa por la política pública. Lo que la OIT establece es algo más complejo. La sociedad no incorpora las personas con discapacidad ni existe una cultura de inclusión en la sociedad, la invisibilidad como mencioné. El tema de fondo es cultural. Como sociedad no estamos preparados para las condiciones que necesitan las personas con discapacidad.
4. Sí. Ya que lo que genera es un efecto positivo para poder establecer una cultura de inclusión y generar un cambio que se condice sobre todo con el común colectivo, que realmente no forma parte de la sociedad, referido únicamente a las personas con discapacidad.



RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS
SAUL FLORES CROVENTO
Sub Gerente de Relaciones Laborales
División Gestión y Desarrollo

Anexo N° 16: Ficha de entrevista a abogados

1. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.
3. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.



ESTUDIO
Carlos-Blancas Bustamante
ABOGADOS
Carlos Mediano Padilla
ABOGADO
C.A.L. N° 57964

Desarrollo:

1. No afectan. En realidad, da salidas a la empresa para evitar la contratación y para no cumplir con la cuota. Estas salidas son muy fáciles de cumplir y ayuda a evadir sanciones. Estos eximentes no hacen más que relativizar, ya que la ley exige que cumplas con esta cuota, pero el reglamento los relativiza diciéndote que te puedes eximir. Se debe hacer una ponderación entre la ley y el reglamento, en la cual es la ley que prevalecería ante todo lo demás.
2. Significa costo laboral, pero no es perjudicial, ya que está cumpliendo con la cuota de empleo, y como empresa se deben valorar actitudes para contratar como cualquier otro puesto. Al abrirse un puesto se gestionan recursos y presupuesto que no deberían de generar un costo adicional, ya que debería tomarse como un puesto común y corriente como los demás.
3. Yo no lo consideraría como algo obligatorio, eso nace de las empresas de acuerdo a su cultura empresarial. Esto no es mandato legal, no se puede imponer a una empresa tener una responsabilidad en este contexto, va alineado únicamente a la imagen empresarial que la empresa quiera proyectar.
4. Sí. Aquí la norma establece que la cuota de empleo condice con la libertad de empresa, que está alineada a la igualdad de oportunidades. En una ponderación, obviamente se protegerá la igualdad de oportunidades más que la libertad de contratación. Esto es importante determinar, ya que los eximentes no deberían estar en el reglamento, porque son contrarios a la finalidad de la ley. Se debería generar mayor presión, puesto que los eximentes son fáciles de cumplir para todos los empleadores y consecuentemente resulta perjudicial para esta cuota de empleo afectada.

Anexo N° 17: Ficha de entrevista a abogados

. ¿Considera Ud. que Los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan a la libertad de contratación en las empresas privadas? Si / no. Fundamente su respuesta

No se afecta a la libertad de contratación en las empresas privadas porque son eximentes razonables y coherentes con las necesidades empresariales. Hay que tener en cuenta que el DS 002-2014 es una norma reglamentaria de la Ley 29973 (Ley de Personas con Discapacidad), que en materia de trabajo y empleo establece expresamente que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar PCD en una proporción no inferior al 3%, de tal forma que no se considera a aquellos empleadores que tienen hasta 50 trabajadores dentro de dicha obligación. La misma Ley señala que para el caso de PCD que laboran en una entidad pública, su vacante, es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso, pero no extiende dicha obligación a las empresas privadas. Esto explica el eximente de la obligación de contratación de PCD contenido en el literal a) del artículo 56.4 del Reglamento relativo a que los empleadores en sus descargos deben acreditar no haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas. En el caso del supuesto del literal b) relativo a las vacantes generadas en el año, si a pesar de ello no se hubiera satisfecho la contratación de la cuota mínima de PCD, es razonable se deban justificar que hay razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa (obviamente dado que estamos frente a una cuota anual, la justificación debe realizarse por todo el año y según las áreas que tenga la empresa); lo de la acreditación de oferta de los puestos de trabajo en bolsa también es coherente con la acreditación de haber generado las vacantes (no sirve de nada generar vacantes para PCD o inclusive vacantes generales a las que pueda también postular una PCD que no se oferten); y finalmente, la oferta de trabajo no puede contener exigencias que impliquen una discriminación a personas con discapacidad si es que no hay razones técnicas o de riesgo que justifique una condición física y/o mental que no esté bajo los alcances de una definición de PCD.

. ¿Considera Ud. que la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota de empleo de las PCD significa un costo laboral perjudicial para la empresa? Si / no. Fundamente su respuesta.

No significa un costo laboral perjudicial para la empresa porque no se extiende a todo empleador y porque el costo laboral generado es mínimo frente al rendimiento laboral que puede aportar la PCD. En efecto, como se ha indicado en forma precedente la Ley de Personas con Discapacidad establece que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar PCD en una proporción no inferior al 3%, de tal forma que no se considera a aquellos empleadores que tienen hasta 50 trabajadores dentro de dicha obligación. En el caso de los empleadores con más de 50 trabajadores que involucran a la mediana y gran empresa, se trata de una proporción baja y en realidad según el área de empleabilidad que provea la empresa, el rendimiento laboral de una PCD permitirá asumir sin mayor dificultad ese costo laboral; en realidad tener un trabajador PCD lo implica no es perjuicio o baja productividad, sino que el empleador deba proporcionar las condiciones adecuadas de empleabilidad, y eso en realidad es el costo laboral, pero itero que se supera con el aprovechamiento adecuado de la PCD. Esto es igual como las facilidades que tienen que dar las empresas que brindan servicios a las PCD que son clientes, ya que deben proveer condiciones de infraestructura y atención para dichas personas, se trata de un costo empresarial, pero una vez provisionado repercute a favor de la propia empresa, se trata de una cuestión de cambio de mentalidad empresarial (o lo que es lo mismo de asumir responsabilidad empresarial).



. ¿Considera Ud. que la responsabilidad social empresarial deba significar la implementación y/o creación de puestos para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.

Sí por supuesto y eso implica a toda empresa, no sólo aquellas que tienen más de 50 trabajadores. Esto debido a que una PCD no sólo es externa a la empresa y por tanto con necesidad de ser empleada en el ámbito laboral en el que pueda desarrollar sus capacidades diferentes o distintas a las de otras personas, sino que inclusive dentro de una empresa que ya tiene su planilla conformada por personas que no son PCD, puede ocurrir un accidente de trabajo o desarrollarse una enfermedad profesional o de otra índole que no le permita desempeñarse normalmente o más en el área en la que venía laborando, lo que implicará que la empresa reorganice su esquema de trabajo y provea a dicha persona de un puesto de trabajo acorde con sus habilidades actuales y que resultan distintas a las que brindaba anteriormente. Por esta razón no se puede desarrollar actividad empresarial con la única expectativa de que los trabajadores que requiere la empresa sólo pueden ser personas que no están catalogadas como PCD, sino que la responsabilidad social empresarial debe involucrar asumir siempre la posibilidad de brindar oportunidad laboral a estas personas.

¿Considera Ud. que la igualdad de oportunidades se condice con la norma de estudio, cuando procura erradicar la discriminación laboral mediante la aplicación de una cuota de empleo obligatoria para PCD? Si / no. Fundamente su respuesta. Si / no. Fundamente su respuesta.

Sí aplica el principio de igualdad de oportunidades respecto a la aplicación de la cuota de empleo obligatorio para PCD procurando erradicar la discriminación laboral, y es que el principio de igualdad está vinculado al principio de igualdad de trato y no discriminación, y es que en el derecho laboral ya existe una relación desigual entre las partes, trabajador y empleador, y con mayor razón esa situación de desigualdad se acrecienta y exacerba cuando entra a tallar en dicha relación una PCD como trabajador o posible trabajador; así en el ámbito laboral existe siempre la posibilidad de que exista una discriminación laboral para todo trabajador y es por ello que entran a tallar para evitar tal discriminación principios como el protector o el de la dignidad humana; no se trata de colocar al trabajador en la misma situación de quien detenta la empresa, sino de la exclusión de diferencias irrazonables entre trabajadores o frente a las posibilidades de acceso al empleo; es por ello que se alude al principio de desigualdad compensatoria de tal forma que se dice que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales y es justamente la determinación de una cuota de empleo obligatoria una forma de tratar desigual a los desiguales, o lo que es lo mismo, de mejorar la situación de acceso al empleo o de empleabilidad de quien como PCD está en situación de mayor desventaja que un trabajador ordinario que no es PCD. Esa es la línea que sigue el reglamento, la ley, la constitución y esencialmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que alude expresamente a políticas inclusivas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.



JAVIER REYES GUERRA

Anexo N° 18: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL


FICHA DE ENTREVISTA	
Consentimiento informado:	
<p>La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de las bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>	
Entrevistado:	
1.	¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota obligatoria? Si / no. Fundamente su respuesta.
2.	¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014 aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
3.	¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4.	¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Inspector Joseph Cieza.

1. Dentro de las políticas del Estado, parte del plazo de la inspección se determina cuando hay un incumplimiento y si se sancionó el incumplimiento; en este caso, al momento de fiscalizar ya se hizo. Nosotros recomendamos para una segunda vez, es decir, en una segunda inspección, que puedan subsanar este incumplimiento; pero obviamente por razones de carga ya no se puede generar una segunda inspección y se da prioridad a materias de labor expectativa para que se cumpla después de una primera inspección. Por ejemplo, materias referidas a seguridad y salud en el trabajo o derechos. De igual manera la multa es reincidente por cada año en caso que la empresa no cumpla. Sin embargo, esto no asegura que la misma busque cumplir con la cuota de empleo determinada por la ley.
2. Es una herramienta para analizar con cuidado, ya que no siempre el empleador podrá contar con personal. Pienso que va de la mano con la materia de seguridad y salud en el trabajo para las PCD; puesto que el empleador, en su política de riesgo, debe adecuar puestos para personas con discapacidad y no usar esto como una excusa para no contratar ni cumplir con la cuota de empleo.
3. Sí, en vista de que antes de sancionar, tenemos la potestad de fiscalizar. Asimismo, nos regimos de un lineamiento que termine en un informe y consecuencia de esta,

en una sanción. Contribuimos, pero no tenemos buenos lineamientos para asegurar el cumplimiento en el marco legal, ya que éste como tal, no ayuda y le da salidas fáciles al empleador a pesar de que cada año se sanciona. Se debe de implementar asistencias técnicas, como facultad preventiva para orientar a los empleadores; ya que sólo le damos prioridad a materias como SST y socio laboral. En una asistencia técnica tenemos mayor facultad para pedir documentación. Les dejamos las observaciones del caso, les damos el conocimiento sobre la cuota de empleo y posteriormente tendrán un plazo para subsanar. Si es que no subsanan, este pasa así ahí para ver si se cumple y si no cumple se abre un proceso de inspección. Es importante utilizar a la Sunafil como una institución preventiva, mas no sancionadora, porque lo que se busca es que en las empresas cumplan; no multarlas, ya que eso no ayuda a las personas con discapacidad.

4. En el protocolo que manejamos no está establecido como debemos fiscalizar convocatorias o el proceso de selección. Es muy inusual que una empresa pueda decir cómo es su proceso. Se puede verificar, pero se debe fiscalizar el proceso de selección desde la inteligencia despectiva para ver qué empresas no cumplen con contratar. Como menciono, es difícil que la información sobre el proceso de selección la preserve cada equipo de reclutamiento de las empresas, puesto que estos procesos, la mayoría, buscan cubrir plazas en el menor tiempo posible.



Firmado digitalmente por:
CIEZA MOSTACERO
Christopher Joseph FAU 20555195444
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2022 09:09:29-0500

Documento Firmado Digitalmente
CHRISTOPHER JOSEPH CIEZA MOSTACERO
Inspector Auxiliar
Intendencia de Lima Metropolitana

Anexo N° 19: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL

Entrevistado:
1. ¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota obligatoria? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014 aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
3. ¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Juan Vásquez.

1. Esto se considera una infracción administrativa, ya que es de naturaleza insubsanable, porque si no cumpliste y no acreditaste razonablemente el incumplimiento, se tendría que aplicar retroactivamente. Por lo tanto, la autoridad respectiva tendría la facultad en aplicar una norma que se cumpla y ya, pero el Inspector no tiene esta facultad, por lo que debería el Estado de exigir que salga una norma a la excepción normativa y para que sea más fácil exigir el cumplimiento de la misma. Ya que con una excepción normativa el inspector no sancionaría, solamente daría como advertencia en primera instancia para que se cumpla con él la norma del 3% de la cuota de empleo y luego de esta advertencia, poder recién fiscalizar y sancionar en caso de no cumplir.
2. Los eximentes se pueden considerar razonables, pero se debería poner medios alternativos para asegurar el cumplimiento. Es decir, acciones adicionales, porque sólo una vez al año se puede exigir el cumplimiento de la norma.
3. Los organismos locales deberían regular internamente junto a Sunafil una acción preventiva a mitad de año o cada trimestre con acciones previas este sistema de alerta adicional, ya que ayudaría a generar el cumplimiento de la cuota de empleo brindándoles mayor información a los empleadores. Asimismo, la Sunafil podría verificar en la planilla electrónica y saber quiénes están contratados y quienes no, para que les exijan a las empresas que cumplan con la norma.
4. Sí se realiza el trabajo en INPA. Realizamos como prevención, la capacitación y se considera como prioridad. Es decir, como meta institucional. Sin embargo, el accionar de la autoridad respectiva resulta siendo insuficiente. La capacidad operativa y administrativa no cubre el cumplimiento de las diferentes normas. Se deben generar nuevas y mejores estrategias para suplir estas falencias.



JUAN CARLOS VÁSQUEZ BANÍO
INTENDENTE REGIONAL
Intendente Regional de Amazonas
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Anexo N° 20: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL



Firmado digitalmente por:
SUCUYTANA QUINTANILLA
Victor Raul FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/05/2022 11:03:51-0500

¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota obligatoria? Si / no. Fundamente su respuesta.

En principio ello no sería legalmente posible. Sucede que, de conformidad a lo establecido en el numeral 8.5.3. de la versión 01 del protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado (aprobado por resolución de superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL) en caso se determinen el incumplimiento de la cuota de empleo, el inspector del trabajo o equipo de inspectores comisionado, pone fin a la fiscalización emitiendo el acta de infracción; ahora bien, conforme al numeral 8.5.4. del protocolo antes mencionado, teniendo en cuenta que el incumplimiento de esta obligación se refiere a periodos anuales vencidos, y que por lo tanto tiene el carácter de insubsanable, no procede emitir la medida de requerimiento sobre dicho extremo.

Sobre la base de lo anterior, supongamos que el inspector del trabajo “Luffy” realizó una fiscalización (por denuncia) sobre la obligación del cumplimiento de la cuota de empleo correspondiente al año 2021 por parte de la empresa One Piece (no registrada en el REMYPE), y se determinó la exigencia de esta de contratar 05 personas con discapacidad y la empresa en mención no lo hizo, esta fue sancionada por la comisión de la infracción grave tipificada de conformidad a lo establecido en el inciso 30.3 del artículo 30° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por decreto supremo N° 019-2006-TR (en adelante RLGIT) con una multa de 1.57 UIT, es decir, con S/ 7,222.00 (Siete mil doscientos veintidós con 00/100 soles). No se le podría volver a realizar una inspección ya que, por definición se aplica el principio de non bis in ídem al cumplirse los 03 elementos exigidos, esto es, sujeto (la empresa One Piece), hecho (incumplimiento de la cuota de empleo correspondiente al año 2021) y fundamento (sanción tipificada de conformidad a lo establecido en el inciso 30.3 del artículo 30° del RLGIT).

En buena cuenta, por más que se vuelva a hacer una inspección, no se puede retroceder el tiempo y contratar en el pasado la cantidad de trabajadores con discapacidad que se encontraba obligada la empresa fiscalizada toda vez que, esta infracción es de naturaleza insubsanable.

¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

En principio discrepo de la denominación de eximente, ya que no es tal.

En segundo lugar, el literal b) del numeral 56.4. del decreto supremo N° 002-2014-MIMP señala que: *“En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:*

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”.

Por definición (para el caso, consultar el Diccionario de la Lengua Española) **concurrir** implica que **deben cumplirse copulativamente los 04 supuestos detallados supra**. Entonces, no resulta sencillo “eximirse” de contratar trabajadores con discapacidad en mérito a que se ha cumplido con 01 o más (no todos) de los supuestos detallados supra, no implicaría que no exista obligación de contratar personas con discapacidad en tanto y en cuanto exista obligación legal para ello.

¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

La fórmula legislativa actual (detallada en numeral 49.1 del artículo 49° de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad en concordancia con la resolución de ministerial N° 107-2015-TR y la versión 01 del protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado) obliga al empleador a ser el que dé cumplimiento a su obligación de contratar trabajadores con discapacidad en tanto y en cuanto cumpla los requisitos para ello, siendo la verificación de dicha obligación ex post por parte de la Sunafil. Particularmente no veo otra manera de fiscalizar el cumplimiento de la obligación de contratar trabajadores con discapacidad teniendo en cuenta que se refiere a periodos anuales vencidos. No pensemos que es el único caso en que se fiscaliza una obligación al año siguiente, si no, piénsese por ejemplo en la participación en las utilidades, obligación que se genera un año y se distribuye al siguiente.

¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Particularmente consideró que, al haberse generado vacantes de personas con discapacidad en el año anterior, si bien se deben concurrir (entre otras) el hecho de que la razón social obligada e inspeccionada debe haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla, esto de conformidad a lo establecido en el sub numeral 1.2. del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56° del decreto supremo N° 002-2014-MIMP; asimismo, el propio numeral 56.5 del artículo 56° del decreto supremo N° 002-2014-MIMP señala que, 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 (Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo), desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.

En consecuencia, debe quedar claro que, esa labor informativa y de acercamiento del empleador obligado a contratar trabajadores con discapacidad con potenciales trabajadores con discapacidad que cumplan con los requisitos y especificaciones que se buscan debe ser ejercida por las Ventanilla Única de Promoción del Empleo de las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de cada región, esto de conformidad a lo establecido en el sub numeral 1.2. del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56° y numeral 56.5 del artículo 56° del decreto supremo N° 002-2014-MIMP; por su parte, la SUNAFIL debe dedicarse y continuar únicamente con la fiscalización del cumplimiento de dicha obligación, esto a fin de no confundir las funciones de una y otra institución.

Anexo N° 21: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL

¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota obligatoria? Si / no. Fundamente su respuesta.

Sobre el particular, considero que sí y no; pues, es importante mencionar que el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, señala que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida por el siguiente principio: “*Non bis in ídem.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.*” En el caso planteado, la interrogante se ciñe a consultar si se puede realizar una segunda fiscalización para cumplir con el objetivo de la materia; si bien las Subintendencias de Actuaciones Inspectivas de las IREs, pueden generar una segunda orden; sin embargo, si el hecho que genera la nueva orden de inspección, abarca un mismo sujeto, hecho y fundamento (valga la redundancia, supuestos idénticos) la potestad inspectiva se vería limitada a razón de la norma antes descrita.

¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014 aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Los eximentes requieren de un análisis profundo, se pueden considerar razonables, pero se debería poner medios alternativos para asegurar el cumplimiento.

¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Sí, debido a que, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, no actúa únicamente cuando se detecta hechos contrarios a normas sociolaborales o SST (denuncias), sino, también cumple un rol preventivo a través de operativos a nivel nacional, con el objetivo de verificar el cumplimiento en normas sociolaborales (incluida la cuota obligatoria de PCD).

¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Es cierta la vigencia de normas que exigen a los empleadores cumplir con la cuota obligatoria de PCD, ante ello la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral exige por medio sus labores de prevención (cartas disuasivas) y fiscalización (ordenes de inspección) el cumplimiento de estas



Firmado digitalmente por:
GONZALES ENEQUE Gustavo
Pedro FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/05/2022 11:37:21-0500

normas; sin embargo, si queremos intervenir en las convocatorias lanzadas por empresas privadas, debemos de tener en cuenta que, se puede fiscalizar los procesos de convocatoria cuando exista discriminación a los postulantes (por razones de sexo, edad, condición económica, etc); pero, también existen límites a las actuaciones, pues, las empresas gozan de libertad de contratación, derecho que protege la autodeterminación de su titular para decidir contratar o no hacerlo y con quién contratar, así como para regular y establecer el contenido de los contratos, siempre que no sean contrarios al orden constitucional.



Firmado digitalmente por:
GONZALES ENEQUE Gustavo
Pedro FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/05/2022 11:37:21-0500

Anexo N° 22: Ficha de entrevista a Inspectores de la SUNAFIL

FICHA DE ENTREVISTA	
Consentimiento informado:	
<p>La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de las bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>	
Entrevistado:	
1.	¿Considera Ud. que en el marco de una multa por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD debería realizarse una segunda fiscalización a razón de evitar que únicamente se pague la multa más no se cumpla con dicha cuota obligatoria? Si / no. Fundamente su respuesta.
2.	¿De qué manera considera Ud. que los eximentes interpretados del Decreto Supremo N° 002-2014 aportan al cumplimiento de una cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
3.	¿Considera Ud. que desde la potestad sancionadora de la SUNAFIL se realiza un trabajo dirigido a promover el cumplimiento de la cuota obligatoria de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4.	¿De qué manera considera Ud. que la SUNAFIL podría fiscalizar el cumplimiento de las convocatorias ofrecidas por las empresas privadas para el cumplimiento la cuota obligatoria laboral de las PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.

Inspector Pedro Moreno:

1. Como inspectores, nos encontramos limitados para poder hacer más acciones que estén sobrepasando el límite de nuestras funciones que no se establecen en las políticas del Estado. Es complicado que nosotros podamos hacer una segunda visita de fiscalización, ya que la ley, los reglamentos y los protocolos no lo permiten.
2. En la experiencia que he tenido supervisando este tipo de casos, he podido identificar que muchas veces los empleadores no encuentran personas capacitadas, académicamente hablando, para que puedan suplir los puestos que estos requieren. Por lo tanto, debería de hacerse un análisis minucioso al momento de determinar un eximente y cómo afecta el cumplimiento de la cuota.
3. Tenemos áreas como INPA, dedicada a capacitar y a prevenir sobre estos temas coyunturales. Asimismo, como inspectores, siempre estamos haciendo asistencias técnicas a los empleadores en aras de que puedan cumplir con la cuota establecida por ley.
4. Es complicado poder fiscalizar convocatorias y sobretodo tener la legitimidad de la información que nos puedan brindar, ya que no se les obliga a registrar cada convocatoria que una empresa pueda tener. Así que, la fabricación de pruebas o la manipulación de la misma, es algo que se puede dar con total facilidad y no tendríamos algún medio para probar lo contrario.

Anexo N° 23: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.

FICHA DE ENTREVISTA
<p>Consentimiento informado:</p> <p>La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de las bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>
<p>Entrevistado:</p>
<p>1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.</p>
<p>2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta</p>
<p>3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.</p>
<p>4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, Por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.</p>


Elizabeth Moreno

1. Tienen que darse uniformes especiales para personas con discapacidad, con lenguaje de señas y estos tienen que tener alertas visuales, no sonoras. Se hace un análisis con el área de SST para que se generen avisos de luz en el área de trabajo y obviamente modificar el protocolo con el manejo de información. Se les induce y capacita a estas personas con una persona especializada. Para la empresa, tener personas con discapacidad, sensibiliza nuestro entorno.
2. Publicamos anuncios para trabajos directamente relacionados con la actividad principal para las personas con discapacidad en la bolsa de trabajo en CONADIS. No es activa con nadie, debe de ayudar a las empresas a promover el trabajo para

esta población y tener filtrada la información de todas las personas aptas para realizar diversas funciones.

3. En mi empresa cumplimos la cuota de empleo. Busco todos los medios para convocar y demuestro que tengo personas con discapacidad y con eso yo, valga la redundancia, demuestro que estoy cumpliendo esta cuota de empleo.
4. Una multa es una sanción y ésta busca exigir el cumplimiento de la cuota, pero debe estar relacionada con subsanar este incumplimiento y contratar a personas con discapacidad, que es lo que busca la norma naturalmente.

Entrevistado:
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

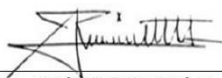

CORPORACION REY S.A.
Elizabeth Moreno Rojas
SUB GERENTE DE GESTION HUMANA

Anexo N° 86: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.

Entrevistado:
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

Renán Mantilla:

1. Los ajustes razonables van directamente relacionados con las personas y el puesto. Ese ajuste puede colocar a las personas con discapacidad en un lugar de trabajo que no afecte sus condiciones y brindarles la mejor experiencia y atención que puedan tener en la empresa, sobretodo ayudar con su crecimiento profesional.
2. La norma es obligatoria para las empresas que tengan más de 50 trabajadores. Esa obligación legal va a generar una acción que va a repercutir en un buen sentido. Todo depende si la empresa considera como relevante la responsabilidad social empresarial, y si esto le genera motivación para poder cumplir con esta cuota establecida por la ley.
3. Solamente si su puesto generaría un riesgo para la vida de la persona con discapacidad. Posiciones en minería, construcción, que obviamente sería imposible poder contratar a alguien de esta condición; pero para empresas que no tienen este riesgo latente, sí debería fomentarse la contratación.
4. Creo que la multa no es efectiva; aunque exista, la misma no genera el efecto que se busca y debe generarse nuevas políticas, cambiar una serie de factores. Muchos trabajadores con discapacidad no tramitan sus certificados porque no quieren ser calificados como tal, este rol importante del Estado no tiene un asidero real. No tienen sentido las multas, no harán que se cumpla la cuota laboral.



Renán Mantilla Ramírez
Abogado
CAC No. 7329

Anexo N° 25: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.

Entrevistado:
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

Jorge Duran

1. Creo que se debe generar conciencia por la seguridad de las personas con discapacidad y validar trabajos que pueden ser aptos. Esto se podría realizar mediante campañas por parte del Estado a las empresas sobre como deberían manejar el cumplimiento de la cuota de empleo. Por último, la cuota, a mi criterio no tiene sentido, esta se debería de adoptar de acuerdo al tipo de empresa.
2. Concientizando y obligando con alguna norma específica. Se deberían adecuar las zonas de trabajo para brindarle una experiencia óptima, segura y no atender contra su salud las personas. Deben de adecuarse e incluir a este sector de la población a través de una obligación consistente.
3. El problema radica en que muchas veces no existen personas capacitadas para el puesto o simplemente nadie postula. Esto va directamente relacionado a que las personas con discapacidad no siempre están preparadas académicamente para cubrir este tipo de trabajos. La inclusión debe de venir por parte del Estado desde la educación y la especialización para este sector desprotegido.
4. Depende de las empresas. Si es una empresa formal, cumplirá, ya que tiene conciencia social, siempre y cuando estas multas no afecten el tenor de contratar personas con discapacidad y se pueda dar la cuota en la empresa. Donde estoy, no cumplimos para poder contratar. Deberíamos de concientizar, se debe de ir poco a poco, más de una multa. Se debería de invertir en educación, ya que es difícil, como mencioné anteriormente, que una persona con discapacidad este apta y capacitada académicamente hablando para un puesto de tal envergadura.



Jorge Erick Duran Joya

Anexo N° 26: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH.

FICHA DE ENTREVISTA	
Consentimiento informado:	
<p>La entrevista a realizarse es con el fin de contribuir a la investigación de las bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, María Stephany Herrera Rojas y Kattia Anabel Miñano Guevara; la misma, que se titula, “LOS EXIMENTES DEL DECRETO SUPREMO N° 002-2014 Y LA VULNERACIÓN A LA CUOTA DE EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO AÑO 2021”, que tiene como objetivo, dilucidar, si los eximentes del Decreto Supremo N° 002-2014 afectan la cuota de empleo de las PCD. Por ello, la información proporcionada, será solo para uso académico, y se mantendrá la confidencialidad del entrevistado.</p>	
Entrevistado:	
1.	¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de
2.	¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N°
3.	¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente
4.	¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

1.SI,el trabajador con discapacidad podría necesitar un lugar de trabajo con alguna adaptación de instrumentos, herramientas o jornadas específicas.

2. Si los ajustes pueden contemplar la necesidad de un equipo, de un espacio de trabajo más amplio, un horario distinto o un escritorio más bajo o un método distinto de comunicación o de entrenamiento en las tareas a desempeñar siempre y cuando estos cambios o adaptaciones no sean excesivos para el empleador. Se debe tener en cuenta que los ajustes razonables pueden ser solicitados.

3 SI, en el caso de que el giro de la empresa requiera de personal calificado, sean actividades de alto riesgo y no sea posible que los trabajadores tengan alguna discapacidad física.

4. SI, creo que busca disuadir de alguna manera al empleador para que cumpla con el requerimiento legal, pues en el caso de no cumplir se vería afectada económicamente, sin embargo creo que una mejor forma de disuadir es brindar algunos beneficios adicionales al empleador por el superar la cuota de personas con discapacidad que se deben contratar.

G&T S.A.S.

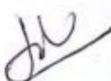
 Carla Zumaran Rumiérrez
 JEFE DE RR.HH.

Anexo N° 89: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH

Entrevistado:
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

Jhoana Rios:

1. Creo que esto es una medida populista. Es difícil adaptarse. Hay trabajos para personas con discapacidad que pueden realizar, como trabajos operativos. Es difícil que una empresa se adapte. La cultura de inclusión va más allá de que una empresa la cumpla, esto viene de parte del Estado que tampoco lo hace. Deberían de generar incentivos para que las empresas tengan certificaciones y puedan acceder a beneficios tributarios.
2. Ninguna empresa debe ser eximida, pero es complicado cumplir con la cuota por los ajustes razonables. Ya que no todos los edificios se adaptan a las necesidades y la estructura de edificaciones no es apta para personas con discapacidad, pero cuando una empresa quiere, lo hace y ya depende de la cultura de inclusión que tenga la empresa.
3. El gobierno no debe multar, ya que esta acción debería nacer de la responsabilidad social empresarial, se debería considerar facultativo ya que de no hacer eso llevará a que las personas con discapacidad sientan que están en un ambiente con un acoso laboral, se sientan discriminados, se sentirán excluidos y eso podría resumirse en un maltrato psicológico que no es lo ideal para su condición.



Jhoana Rios Ku Hop
 Gerente de Gestión de Talento y Cultura
LEASEIN

Anexo N° 28: Ficha de entrevista a Gerentes de RR.HH

Entrevistado:
1. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada debería realizar los denominados ajustes razonables en virtud al cumplimiento de la cuota de empleo obligatoria de una PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
2. ¿De qué manera considera Ud. que la empresa privada podría cumplir con su responsabilidad social empresarial en el marco del Decreto Supremo N° 002-2014? Si / no. Fundamente su respuesta
3. ¿En qué supuestos considera Ud. que una empresa privada puede ser eximida del cumplimiento de la cuota laboral de empleo de PCD? Si / no. Fundamente su respuesta.
4. ¿Considera que la aplicación de una multa en razón a una fiscalización laboral, por el incumplimiento de la cuota obligatoria de PCD significa un aporte para el cumplimiento de la misma? Si / no. Fundamente su respuesta.

Gerald Silvio:

1. Si no contestamos esa información con supuestos objetivos que interprete en la cuota legal, podremos darnos cuenta que no se cumplen la realidad debido a varios factores. Por ejemplo, en la industria minera donde actualmente laboro, no puedo contratar a personas con discapacidad, porque eso implicaría un riesgo en materia de sus vidas. Se deberían hacer ajustes razonables para cumplir con la norma para determinados puestos administrativos que lamentablemente, no tienen lugar en el sector minero, ya que es complicado por la naturaleza del sector
2. En las operaciones mineras de nuestro país, se generan situaciones que eventualmente pueden devenir en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Por lo que se deberían adecuar puestos razonables, ya que sería mucha exposición para las personas con discapacidad. Cuando tenemos estos problemas, los reubicamos sin menoscabar su condición laboral y ahí tratamos de encajar este cumplimiento de las personas con discapacidad con las mismas personas que dentro de la empresa han tenido alguna enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.
3. En el sector minero, estos ajustes razonables no pueden generar más peligros para el nivel del sector. Ya que de por sí trabajar en este rubro, ya constituye un peligro para la salud, siendo un riesgo que el cual aumentaríamos exponencialmente si contratáramos a estas personas con discapacidad.
4. Se debería de hacer un análisis económico del derecho para ver cuánto me cuesta cumplir con la cuota, sabiendo todo lo que implica. De igual manera, saber cuánto me cuesta pagar la multa. Es así que se ponderará y se verificará si prefiero pagar la multa o, contratar y exponer más a la empresa con multas en materia de SST.


 Firmado digitalmente por
 Ramirez Liviac,
 Gerald Silvio
 Fecha: 2022.05.25
 12:20:03 -05'00'