

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**“EL ANÁLISIS DE LA FISCALIZACIÓN LABORAL EN EL
MARCO DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD ENTRE LOS AÑOS 2016-2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Edwin Israel Cutimanco Sihuay

Alessandra De los Milagros Del Pino Moncada

Asesor:

Mg. Martha Verónica Warthon Castañeda

<https://orcid.org/0000-0002-7875-0659>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marcos Alberto Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Tiana Marina Otiniano López	18174598
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Cinthy Cerna Pajares	47288627
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

*Dedico este trabajo a todos aquellos estudiantes
y futuros abogados que se esfuerzan arduamente
para lograr ser grandes profesionales y luchan
por contribuir con el crecimiento de nuestro país.*

*También a los compañeros con alguna discapacidad
Expresándoles mis cordiales saludos y admiración.*

*El mundo con igualdad de oportunidades
algún día será futuro.*

Cutimanco Sihuay, Edwin Israel

Del Pino Moncada, Alessandra De los Milagros

AGRADECIMIENTO

Agradecemos infinitamente a nuestros padres,
quienes, de forma incondicional y constante,
nos dan su apoyo y su amor para avanzar día a día.
Sin ellos no somos nada, nuestra sincera admiración
y orgullo.

Cutimanco Sihuay, Edwin Israel

Del Pino Moncada, Alessandra De los Milagros

INDICE

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Estudios previos	14
1.3. Definiciones básicas	18
1.4. Marco Teórico	21
1.5. Jurisprudencia	32
1.6. Normativa que regula la fiscalización de las personas con discapacidad	40
1.7. Mercado Laboral Peruano	50
1.8. Obligaciones de empleador frente a las personas con discapacidad	51
1.9. Beneficios tributarios para empresas que contratan a personas con discapacidad	53
Procedimiento	54
1.10. Justificación	58
1.11. Formulación del problema	59
1.12. Objetivos	60

1.13. Hipótesis	60
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	61
CAPÍTULO III: RESULTADOS	71
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	102
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	106
REFERENCIAS	108
ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de personas con discapacidad, generadoras de renta	54
Tabla 2. Monto adicional deducible anualmente por personas con discapacidad.....	56
Tabla 3. Gastos vinculados a los ajustes razonables en el trabajo	56
Tabla 4. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.....	76
Tabla 5. Cantidad de empresa con resolución de multa firme	79
Tabla 6. Cumplimiento de cuota laboral.....	80
Tabla 7. Empresas obligadas, no cumplen, cumplen y han contratado personas con discapacidad.	80
Tabla 8. Numero de mecanismos para fiscalizaciones laborales.	81
Tabla 9. Porcentaje de cumplimiento.	83
Tabla 10. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.....	85
Tabla 11. Materias con más infracciones.....	88
Tabla 12. Numero de ordenes de inspección	89
Tabla 13. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.....	93
Tabla 14. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.....	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elaboracion Propia.....	50
Figura 2. Elaboración propia.....	51
Figura 3. Elaboración Propia.....	58
Figura 4. Elaboración Propia.....	62

RESUMEN

El propósito de la investigación es analizar de qué manera la fiscalización laboral en el marco de la contratación laboral de personas con discapacidad, surte efectos jurídicos frente a la legislación peruana. El problema en materia, es investigar cómo influye la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con discapacidad; para la contratación laboral. Además, apreciaremos el procedimiento administrativo sancionador previsto para adoptar medidas sancionadoras y su promoción para el cumplimiento del ordenamiento jurídico en la cultura de los empleadores, ya que se evidencia un reducido sector que cumple con la cuota anual de contratación de personas con discapacidad. En tal sentido, se concluyó que los esfuerzos en la fiscalización laboral por parte de Sunafil tienen impacto directo en el cumplimiento de la cuota de contratación de trabajadores con discapacidad por parte de los empleadores. Es así, que una de las consecuencias de mayores fiscalizaciones inopinadas sobre esta obligación, es la inclusión de personas con discapacidad en la planilla electrónica de los empleadores, e igualdad de trato durante el vínculo laboral para mejorar sus condiciones laborales. Por último, como bien se ha determinado en el presente trabajo de investigación, tal protección, se desprende del principio de legalidad y carácter permanente de la inspección de trabajo.

PALABRAS CLAVES: Fiscalización Laboral, Procedimiento Administrativo Sancionador, Cuota Anual de Discapacidad, Sunafil, Infracciones Laborales, personas con discapacidad.

ABSTRACT

The purpose of the research is to analyze how the labor control in the framework of the labor contracting of people with disabilities, has legal effects against Peruvian legislation. The problem in the matter is to investigate how labor control influences within the framework of Law No. 29973, General Law of the person with disabilities, for job recruitment. In addition, we will appreciate the sanctioning administrative procedure planned to adopt sanctioning measures and its promotion for compliance with the legal system in the culture of employers, since there is evidence of a small sector that meets the annual quota for hiring people with disabilities. In this sense, it was concluded that Sunafil's labor inspection efforts have a direct impact on employers' compliance with the hiring quota for workers with disabilities. Thus, one of the consequences of greater unexpected inspections of this obligation is the inclusion of people with disabilities in the electronic payroll of employers, and equal treatment during the employment relationship to improve their working conditions. Finally, as has been well determined in this research work, such protection is derived from the principle of legality and permanent nature of labor inspection.

KEY WORDS: Labor Inspection, Sanctioning Administrative Procedure, Annual Disability Quota, Sunafil, Labor Violations.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La situación laboral de las personas con discapacidad ha tenido un impacto social y psicológico que viene afectando a cada una de las personas que sufren o han sufrido de discapacidad en nuestro país. En el Perú la fiscalización de la contratación de personas con discapacidad (en adelante PCD) no ha tenido la importancia que debería de tener. La falta de contrataciones de personas con discapacidad ha sido un problema, muchos discapacitados no participan del mercado laboral, dado que lamentablemente muchas de estas empresas no cumplen con la formalización laboral, planilla electrónica y contratación de personas con discapacidad, a causa de que no se le toma la adecuada importancia, ya que muchos empleadores por desconocimiento ignoran completamente el hecho de que las personas con discapacidad deben de tener las mismas oportunidades laborales, establecido por el artículo 1 de la Ley N°29973, Ley general de la persona con discapacidad.

Actualmente se viene atravesando una crisis sanitaria, durante la cual muchas empresas han quebrado o han tenido que adaptarse, modificando su objeto social, etc.; para poder seguir operando. Muchas empresas se extinguieron y otras se constituyeron. Las personas con discapacidad y habilidades diferentes que actualmente sufren los cambios radicales en su estilo de vida, pues en muchas empresas solo se les contrata para evitar una multa por parte de la entidad reguladora y en otras se les cierra la puerta para poder laborar. Para el año 2018, “ocho de cada diez personas con discapacidad no participaban en el mercado laboral”. (Organizacion internacional de trabajo, 2018, pág. 1)

Por otro lado, es importante considerar que mediante **Ley N° 29981, Ley que crea a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**, modifica la Ley N° 28806, Ley general de inspección del trabajo, y la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que crea Sunafil con el objeto de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, conforme a lo estipulado en el artículo 2 del **Decreto Supremo N°007-2013, Decreto Supremo que aprueba el reglamento de Organización y funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil**. Los mecanismos de fortalecimiento laboral por parte del estado, se da con la creación de **Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo**. Esta nueva normativa fomenta de manera temporal por periodo de ocho años a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en competencias y funciones en los temas de inspecciones laborales con los gobiernos regionales. Asignando mayor importancia a Sunafil para poder desarrollar competencia, funciones y personal. Esta alianza por parte de estos dos órganos resulta necesaria puesto que años atrás el MINTRA, se encargaba de supervisar las microempresas, y las demás por parte de Sunafil. Sin embargo, la capacidad inspectiva de Sunafil, en la fiscalización laboral de empresas de diferentes sectores de nuestro territorio peruano, específicamente, para la verificación del cumplimiento de la cuota anual de personas con discapacidad, se ha visto sobrepasado con la gran cantidad de personas con discapacidad que existen.

Actualmente esta labor de supervisión viene desarrollándose por parte de Sunafil de manera provisional, por el periodo de ocho años, pero estos cambios no serán provisionales

puesto que Sunafil tiene mejor manejo ante supervisión y resultados prácticos. Este traslado de denuncias, órdenes de inspección y procedimiento sancionadores en trámite, iniciados por el MINTRA que actualmente es de competencia de Sunafil, son ellos los encargados de cerrar la orden de inspección, y culminar el procedimiento sancionador.

La importancia de la fiscalización por parte de Sunafil resulta sumamente indispensable, nos encontramos en un mundo donde gran parte de la informalidad laboral ocupa grandes masas, como, por ejemplo; desde la bodega de algunas vecindades hasta las industrias manufactureras que anualmente distribuye material prima a todo el Perú. Si bien es cierto la fiscalización laboral siempre será de gran ayuda para los trabajadores, ya que se encarga de fiscalizar a cada una de las empresas que incumplan la normativa laboral y resulta beneficioso para la contribución del país, las obligaciones tributarias y laborales. Se entiende que todos los trabajadores, gozan de beneficios según régimen laboral, lamentablemente la fiscalización laboral no es solamente un tema de equidad, sino también de productividad puesto que, se busca que haya un mejor clima laboral fomentando que, solo si se trabaja en conjunto, se podrá mejorar la calidad de vida.

Adicionalmente, con la finalidad de que haya un mejor desarrollo en nuestro país, muchas empresas todavía no tienen claro que en nuestra sociedad existen personas con discapacidad, y por lo, cual se debe adoptar las medidas necesarias para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad, adoptando mejores innovaciones y buscando una mejor productividad.

Por todo lo expuesto en líneas anteriores, se hizo una búsqueda extensiva de los efectos que ha tenido la fiscalización laboral en nuestro país; asimismo, en base a la información

recopilada, se analizó si los mecanismos legales son los adecuados en la protección jurídica para las personas con discapacidad. Asimismo, se busca determinar cuál es el porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo y, analizar, si dicho porcentaje es suficiente para su protección, así como también reconocer las infracciones más cotidianas por parte de los empleadores en materia de cuota de empleo, con la finalidad de contribuir a nuestro país, buscando un ambiente justo y equitativo para todos.

1.2. Estudios previos

1.2.1. Estudios Nacionales

A nivel nacional, no existen estudios que recojan información directa de las personas con discapacidad y actores clave involucrados en la inserción al mercado laboral, los hallazgos jurídicos en este estudio son variados, en su mayoría, se realizan una fiscalización laboral como estudio previo para salvaguardar derechos laborales de los trabajadores, buscando infracciones laborales de materia laboral, socio laboral, seguridad salud en el trabajo, entre otras.

El 77% de las personas con discapacidad no participan del mercado laboral, hay un gran incremento de tasa de desempleo y es que la cuota de empleo, la contratación es limitada y eso perjudica la contratación de personas con discapacidad.

Respecto a la regulación de la fiscalización laboral, se debe dar la diversidad generando así un trabajo formal con las mismas oportunidades.

Finalmente, la Ley N° 29973 introduce las siguientes innovaciones:

a) Cuota de empleo: 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% (Artículo 49°).

b) Ajustes razonables: La PCD tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, los que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (Artículo 50°).

c) Conservación del empleo: El trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho trabajador es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad.

Respecto a la regulación de la fiscalización laboral, se debe dar la diversidad generando así un trabajo formal con las mismas oportunidades.

(Isabel, 2018) en su tesis titulada “Alcances de la ley general de personas con discapacidad N° 29973 con relación a su inclusión laboral”, presentada en la Universidad Señor de Sipán para optar el título profesional de abogado, concluye:

Los bienes jurídicos vulnerados cuando no se cumple con la aplicación de la ley 29973, son la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades y condiciones laborales, la discriminación por su condición física o psicológica, tales principios como, la

independencia, la inclusión a la sociedad, la aceptación como señala la convención, además de su desarrollo integral como persona que tiene calidad y capacidad de igualdad ante la ley, estos bienes jurídicos respaldados por la Ley 29973 y la constitución política están respaldadas por el Estado, pues este tiene que crear un mecanismo de inclusión en el mercado laboral ya que es el ente que conoce el perfil de la 105 población, por otro lado evaluar y fiscalizar cuales son las inadecuadas inclusiones laborales. (P.104)

(Aragón Núñez, Claudia; Hidalgo Gstyr, Pamela, 2018) en su Trabajo de Investigación “La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado laboral peruano”, presentado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas para obtener el grado de Maestro en Derecho de la Empresa, concluye:

La LGPD y su Reglamento se han creado con la finalidad de proteger a la PCD para que puedan desarrollarse en igualdad de oportunidades dentro de una sociedad. En tal sentido, las autoras de la presente investigación consideran que es una obligación del Estado crear políticas públicas que fomenten y promuevan la inclusión de las PCD en la sociedad, eliminando todas aquellas barreras sociales que les impide desenvolverse en igualdad de condiciones o ejercer sus derechos fundamentales, como es el gozar de un trabajo remunerado, tal como lo consagra la Constitución. (P.105)

Según (Velaochaga Hermoza, 2018) en su Tesis para optar el Título de Abogado concluye que:

“Esta forma de discriminación consiste en la falta de oportunidades para encontrar un empleo, lo que produce que los discapacitados encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan largos periodos de tiempo desempleados.”

1.2.2. Estudios Internacionales:

Cendrero Uceda, en su trabajo de investigación “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” (Luis Alejandro Cendrero Uceda,2017), presentado en la Universidad Complutense de Madrid para optar el grado de doctor, concluye:

Considero que el sistema normativo español de lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral está constitucionalizado, es comprensivo y explícito, aunque debido a la interseccionalidad del fenómeno discriminatorio requiere la aplicación de políticas activas de carácter transversal para su neutralización. Necesita más calidad, aplicación efectiva y una mayor adaptación al modelo social. (P.341)

Nuria Camacho en su trabajo de investigación “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - Análisis del caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L, presentado en la universidad de Costa Rica para optar el grado de licenciatura en derecho” (Nuria Camacho Céspedes,2017), concluye:

Finalmente, en lo que respecta a las garantías para el cumplimiento de la ley, cabe señalar que las principales amenazas para ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad no provienen necesariamente de la inexistencia de normas que reconozcan sus derechos, sino esencialmente del efecto negativo que sobre ellas determina la inexistencia de mecanismos institucionales, recursos humanos y

materiales, así como de voluntad política y espacios de participación, que permitan llevar a la práctica tales garantías. (P.235)

1.3. Definiciones básicas

El término de la **Fiscalización Laboral** hace referencia a la Supervisión del Estado para revisar que empresas privadas o públicas cumplan con sus obligaciones laborales. En caso exista alguna infracción laboral el ente encargado de dicha fiscalización multará a las empresas infractoras.

La fiscalización laboral, está regulado por la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 28806 (Ley general de Inspección de Trabajo y su Reglamento), de tal manera se dice que han sido recogidas en diversos decretos supremos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

El análisis de la fiscalización laboral busca la introducción de ciertos derechos en actuaciones inspectivas en relación con la fase sancionadora a cargo de la inspección de trabajo, por ende, ellos tienen la tarea de fiscalizar la cuota de empleo de las personas con discapacidad y habilidades diferentes, en donde, las empresas tienen la obligación según la norma de contratar a personas con discapacidad y habilidades diferentes (Pagina web de LA LEY, 2015). El autor recalca cómo es que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), debe de fiscalizar a las empresas tanto privadas como públicas al momento de una contratación de personas con discapacidad.

El término de **“Persona con discapacidad”**, Según la normativa legal Ley N° 29973 “La PCD es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o

intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”. Se hace referencia a un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y entorno que evitan la participación plena y efectiva en la sociedad. La discapacidad es lo que ocurre cuando las necesidades funcionales de una persona no son tenidas en cuenta por el entorno físico y social en el que vive, poniéndolas en una injusta situación de desventaja e inequidad, que se convierte en una responsabilidad social, en la que todos estamos involucrados (¿De qué hablamos cuando hablamos de discapacidad?, 2021) s.

Condición que se acreditará con un certificado médico de salud emitido por ministerio de salud, esta evaluación y certificación son gratuitas

El término “**Inclusión laboral**”, según la (Ley N°29973, 2012)“Se trata de un instrumento de cooperación técnica que apoya la creación de políticas de empleo y sistemas de protección social inclusivos” por la cual se busca tener un trabajo digno en donde estas personas puedan ser incluidas sin discriminación alguna.

La “**Contratación**” Según la (Editorial Economía, 2014)“ Es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio”, asimismo Un “**Contrato laboral**” Según Código de trabajo de Costa Rica “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma”. Este representa un acuerdo por el que el

trabajador, a cambio de una retribución, ofrece unos determinados servicios al empresario bajo el control y dirección de éste”. (p.4)

El término **“Protección al Discapacitado”** Según nuestra (Constitucion Politica del Perú, 1993) en el artículo 7, “Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.”. Nuestro ordenamiento jurídico a nivel constitucional protege y asiste sobre los derechos de la PCD.

El término **“Cuota de empleo”** Según la (RESOLUCIÓN MINISTERIALN° 107-2015-TR, 2015) “Proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores privados con más de 50 trabajadores, equivalentemente a no menor del tres por ciento (3%) del número total de trabajadores”.

Para (Carbajal Gastelo, 2020) “Teniendo en cuenta lo anterior, actualmente no existe normativa en materia de fiscalización sobre cuota de empleo en el sector público. Por ello, la promulgación de dicha normativa resulta necesaria a efectos de coadyuvar a la inserción laboral de las PCD y de promover la diversidad en la estructura de las entidades públicas”(p.11) Algo que resulta aplicable en la actualidad es que bien en cierto las empresas privadas cumplen en lo mayor de lo posible con cumplir la normativa, pero la diferencia es lo contrario con el sector público, puesto que aún carecemos de una regulación especial para las entidades públicas algo que resulta alarmante puesto que las entidades públicas deberían dar el ejemplo y hacer cumplir al 100% la cuota de empleo.

El término “**Infracciones Laborales**”, relacionadas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes y convenios colectivos. Causada por la acción u omisión de empleadores y terceros.

El término **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral** por sus siglas “**Sunafil**”, es la entidad pública encargada de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normativas y regulaciones jurídicas en el ámbito sociolaboral y de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como también de garantizar el respeto de los trabajadores, promoviendo su formalidad. Creada a través de la Ley N°29981.

1.4. Marco Teórico

A lo largo de esta investigación, se han encontrado diversos estudios, artículos especializados y estudiados que nos dan un conocimiento previo para entender cuál es la problemática y poder guiar el trabajo a una dirección adecuada. Motivos por los cuales nos vemos en la necesidad de recopilar las diferentes fuentes de investigación ante la problemática laboral que vemos en la actualidad.

Los derechos fundamentales en el trabajo:

Estos derechos fundamentales son derechos protegidos por la Organización Internacional del Trabajo, este requisito indispensable para que exista trabajo decente en el cual exista un pleno desarrollo laboral, valores mínimos que se aplican y exigen en todos los países.

La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, b.- La abolición del trabajo forzoso,

c.- La erradicación del trabajo infantil,

d.- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. (OIT, Conocer los derechos fundamentales en el trabajo, 2009, pág. 7)

Parte de estos valores mínimos se van desarrollando a lo largo de la declaración universal de los derechos humanos, organización internacional del trabajo en donde se promueve el trabajo decente, pero ante estas condiciones básicas qué significado tiene el trabajo decente, La organización internacional del trabajo dice “Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en un mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”. (Virgilio Levaggi, 2004)

Globalizando este concepto, a lo largo de los años nos hemos puesto a pensar en la cantidad de informalidad laboral en el país, trabajos mal remunerados en los que no cuentan con las mínimas condiciones de un ambiente laboral. Solo en este año “La informalidad laboral llegó al 72% avance nulo gracias al bajo crecimiento económico” (Gestión, 2020). Sin embargo, en la realidad peruana para superar dichas barreras de un acceso al empleo decente, se deberá superar ciertas condiciones mínimas, de las cuales el presente trabajo vendrá a exponer.

Según (Infante & Guillén, 2015) en su artículo La inclusión laboral de las personas con discapacidad, nos explica que “Se estima que el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo”. Lo que resulta alarmante puesto que las empresas no incorporan a estos trabajadores por no resultarles muy productivos o la capacitación y adecuación del centro laboral resultaría muy costosa.

Actualmente los países no apoyan con políticas públicas correctas la concientización de un correcto desarrollo laboral e igualitario para todas las personas con discapacidad. Revertir esta situación en igualdad de oportunidades, aspirando a una igualdad laboral para las personas menos beneficiadas.

Para (Mg. Quispe Chije, 2020, pág. 13) “Si bien es cierto el Perú regula la protección de las PCD y fomenta su inclusión en la sociedad como, por ejemplo, mediante la creación de la cuota obligatoria de empleo en el sector público (5%) y privado (3%), también es cierto que, a la fecha, la eficacia de la aplicación de esta norma es mínima; por lo que, preliminarmente, se puede deducir que no basta la simple creación de normas si es que en la práctica éstas no van a ser soportadas por una adecuada estructura de fiscalización de cumplimiento por parte del Estado”.

Como lo menciona el autor anterior no es suficiente la solución de publicar normas y esperar que su protección sea práctica, puesto que en la realidad la sola creación de la norma no es recomendable sin una adecuada inclusión laboral y adecuadas orientaciones para que nuestros empleadores peruanos puedan conocer la norma y sus alcances comprendidos. Creemos que parte de fomentar una cultura ciudadana es el acercamiento de la ley con la población, una adecuada publicidad de la norma ya que según El informe del programa internacional para la Evaluación de Estudiantes la Prueba Pisa. Perú se encuentra en el puesto 64 de lectura, siendo uno de los países que no lee. Siguiendo esa línea es alarmante seguir publicando normas sin su adecuada concientización y fomento.

1.4.1. Regímenes y normativa Laborales

Se debe tener claro que el régimen laboral, es el conjunto de funciones y actividades esenciales propias de la Administración realizada por los empleadores públicos, los tipos de regímenes más comunes son el Decreto legislativo N°728 conocido como ley de productividad y competitividad laboral y el Decreto Legislativo N° 1057 conocido como el régimen de contratación administrativa de servicios, la cual es fiscalizada por la Autoridad Nacional del

Servicio Civil – Servir, organismo público encargado de “Formular políticas nacionales, opinión técnica vinculante, dictar normas, supervisar su cumplimiento y resolver conflictos sobre los recursos humanos del estado” (Autoridad Nacional Del Servicio Civil - ¿Quiénes Somos?, 2022). En ese sentido, es necesario precisar el Decreto Legislativo N°1384, el cual reconoce la plena capacidad jurídica en las personas con discapacidad, líneas más abajo procederemos a detallar minuciosamente los decretos legislativos correspondientes, con la única finalidad de otorgar un campo visual completo de nuestro ordenamiento jurídico.

1.4.1.1. Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento

Decreto legislativo publicado el 12 de noviembre de 1991, cuya política nacional es tener un régimen en igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones.

La importancia de la norma radica en que mejora la capacidad de los trabajadores durante el trabajo, así como evitar el despido arbitrario de trabajadores y asegurar las remuneraciones de los trabajadores. Es Propio traer a colación el Reglamento del texto único ordenado de la ley de fomento del empleo (1996), el cual en el artículo 1 numeral 2. La limitación física, intelectual o sensorial es aquella discapacidad referida en el Artículo 2 de la Ley General de la Persona con Discapacidad o norma que la sustituya. Asimismo, se consideran jóvenes mujeres con responsabilidades familiares, a aquellas que tengan uno o más hijos.”

Es importante tener énfasis en el tenor del numeral 2, puesto que nuestra legislación define a la discapacidad como una limitación física, intelectual o sensorial. Conociendo un poco más de los tipos de discapacidad que se conocen durante una relación laboral, todo

empleador que contrata a personas con discapacidad deberá cumplir con lo establecido con el reglamento de la ley N° 29973, artículo 1. Lo cual busca a promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la PCD, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

1.4.1.2. Decreto legislativo N° 1057 “Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios”.

Tras su publicación el 28 de junio de 2008, norma que tiene como finalidad garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; ello regulado en su primer artículo del mencionado decreto. Cuya característica principal es la diferenciación del régimen laboral 728.

Del contenido del contrato administrativo de servicios, cuya principal característica es la del contenido, regulado por el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057.

" Artículo 6.- Contenido

El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.*
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.*
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.*

- d) *Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- e) *Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.*
- f) *Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.*
- g) *Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.*
- h) *Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- i) *A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.*
- j) *A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.*
- k) *Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT vigente*

y para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado."

l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."

Del referido artículo, se disgregan apartados, pero cuya diferenciación se logra evidenciar en referencia al aguinaldo con la gratificación que se otorgan en el sector privado. Propiamente dicho son montos aprobados por el presupuesto del sector público, que para el 2022 es de S/ 300 soles en comparación del sueldo básico por el trabajo continuo de seis meses. Lo cual apunta hacia la brecha enorme que existe entre los regímenes laborales, debiéndose unificar y evitar que sigan vulnerando el derecho a la igualdad laboral.

1.4.1.5 Evolución del régimen laboral CAS

Por una parte, con la aprobación del decreto legislativo N° 1057 y su reglamentación.

Aunado a ello, los comentarios de diferentes juristas peruanos, que se refieren a la utilización de esta norma como ilegal, menoscabando el derecho a la igualdad laboral, puesto que en muchos casos tiene contratos renovables y esta incertidumbre laboral; incide como parte emocional y psicológica de los trabajadores del sector público. Es por ello que en múltiples

oportunidades han presentado propuestas de ley para la erradicación del CAS, que hasta la fecha no han tenido frutos

Como tesisistas opinamos que, el régimen laboral CAS no debería ser utilizado. el mencionado régimen, hace una diferenciación laboral del sector público y privado. Desamparando la estabilidad laboral que, como trabajadores debemos obtener. Esta diferenciación laboral no se debería aplicar, puesto que todos somos trabajadores y merecemos el derecho al trabajo digno, con beneficios laborales adecuados y sin incertidumbres en las contrataciones. Cabe mencionar que, el presente trabajo tiene como finalidad el sector privado y las fiscalizaciones laborales en PCD por parte de Sunafil.

1.4.1.3. Decreto legislativo N° 1384

El decreto legislativo N° 1384, publicado el 04 de setiembre de 2018, cuyo título es Decreto legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones y en donde una de las características es que las PCD ya no tendrían que ser declaradas interdictas para acceder a algún derecho, por lo cual habría una diferenciación en cuanto al tiempo para acceder a algún trámite o beneficio por las limitaciones del sujeto. Siendo esta distinción errada, puesto que no se debería dar diferenciación porque como sociedad buscamos la inclusividad con todas las personas, evitando procesos largos para acceder a una justicia.

Este decreto legislativo modifico alguno de los artículos del código civil, el cual su principal objetivo era de incorporar la figura de apoyos y modificar las capacidades jurídicas. Lo que significaría que las PCD de acuerdo con su libre elección podrían solicitar a los apoyos y los ajustes razonables para la manifestación de la voluntad.

Las entidades públicas y privadas, que brindan servicios públicos estarían obligadas a otorgar ajustes razonables en la manifestación de voluntad en la realización de actos que produzcan efectos jurídicos. Evitando los actos de discriminación, que como sociedad debemos de erradicar.

Exposición de motivos:

Según obra el enlace web que redirecciona a la exposición de motivos, sobre del acápite Análisis costo-beneficio, párrafo 2: “La eliminación de la figura del curador impuesto por ley elimina toda posibilidad de suplantación o imposición de voluntad ajena a la de la PCD; y sumado a esto, crea la figura de apoyos y salvaguardas como una posibilidad para que toda persona, sin distinción, que tenga la necesidad de asistencia para ejercer sus derechos, incluyendo la PCD, pueda solicitarlo”.

Cabe aclarar que esta ley ya se ha venido aplicando en diferentes países como España y argentina. Asimismo, este gran paso es sustentado por la carga procesal de poder judicial cuya demora de expedientes se incrementa año tras año perjudicando a los usuarios que buscan la justicia en todos sus casos; siendo así, una mejoraría en el sistema judicial y un beneficio para las PCD, utilizar la vía notarial para acabar con estas barreras.

Aunado a ello, reduciría la dependencia de PCD, para el ejercicio de sus derechos toda vez que el estado implementaría el sistema de apoyos, salvaguardando las condiciones de vulnerabilidad.

1.4.1.4. Decreto supremo N° 016-2019-MIMP - Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad

El decreto supremo N° 016-2019-MIMP artículo N°1 “La presente norma tiene por objeto regular el otorgamiento de ajustes razonables, la designación de apoyos y la implementación de salvaguardias para asegurar el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

La presente norma también alcanza a las personas que designan apoyos a futuro y a las personas con capacidad de ejercicio restringida conforme al numeral 9 del artículo 44 del Código Civil, en lo que corresponda”.

Por consiguiente, luego de cerca de un año de publicado la norma, en el 2019 tras la publicación del reglamento. Se regula la designación de apoyos, paso importante para nuestra sociedad inclusiva que, cuyo sector ha sido duramente golpeado tras la desinformación y poca empatía de diferentes entes reguladores. Ahora dicha designación deberá ser vía notarial y por escritura pública, tal y como lo establece el artículo 30 de la referida ley.

Artículo 30.- Contenido de la escritura pública que designa apoyos y salvaguardias a futuro

30.1 La escritura pública de designación de apoyo y salvaguardias a futuro debe contener como mínimo:

- a) La solicitud de elevar a escritura pública la minuta de designación de apoyos y establecimiento de salvaguardias a futuro.

- b) Nombre y documento de identidad de la persona que designa el apoyo.
- c) Nombre y documento de identidad y domicilio de la persona natural o en su caso, o denominación e identificación de la persona jurídica sin fines de lucro designada como apoyo a futuro.
- d) La determinación de los alcances y/o facultades de la persona designada como apoyo a futuro.
- e) La determinación de la duración del ejercicio de las funciones del apoyo a futuro.
- f) La determinación de la circunstancia en la cual el apoyo a futuro asumirá el ejercicio de sus funciones, vinculada con la situación de discapacidad o estado de coma de la persona que designa el apoyo.
- g) La aceptación de la persona que es designada como apoyo.
- h) Las salvaguardias proporcionales y de acuerdo con las circunstancias de la persona que solicita el apoyo. Señalando los plazos mínimos para la revisión de los apoyos.

Como comentario a la referida inscripción de apoyo, como tesisistas opinamos que dicha designación es muy onerosa, teniendo en cuenta que una escritura pública en el Perú vale alrededor de los 500 soles, precio que para nuestras PCD podría ser complicado a cancelar. Por lo contrario, dicha inscripción debería ser gratuita por parte de la entidad CONADIS, y cuya entrega debería ser constar por una resolución de apoyo.

Con esta designando gratuita, beneficiaria a diferentes PCD que actualmente desean realizar algún trámite y por gastos monetarios, no cuentan que dicha posibilidad. Asimismo, aceleraría diferentes procesos civiles, judiciales y administrativos, buscando una igualdad de condiciones rápida.

1.5. Jurisprudencia

1.5.1. Jurisprudencia Peruana:

Casación N°1866-2021-Cuarta Sala Derecho Constitucional y Social Transitoria-

Lambayeque-la parte demandante pretende una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante, daño a la persona (daño biológico), daño moral, y proyecto de vida, en atención a que cuando prestaba sus servicios como conductor de ómnibus interprovincial para la empresa demandada, sufrió un accidente de trabajo que le costó la pérdida de la pierna derecha. Respecto al accidente ocurrido el cuatro de abril de dos mil catorce, cuando el demandante se encontraba conduciendo el vehículo de propiedad de la demandada de placa BY3-963, el cual no ha sido negado por dicha parte, se tiene que el mismo ha sido catalogado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral mediante Resolución de Intendencia número 42-2016- SUNAFIL/IRE-LIB; *infracciones previstas en el artículo 33 de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, los artículos 27.12 y 27.4 de su reglamento, expresando en su considerando diecisiete, que: “(...) Si bien los comisionados no mencionan en el Acta de infracción sobre la imposibilidad de verificar las causas que originaron el accidente de trabajo, sin embargo, de los actuados tampoco se desprende que dicho accidente se haya debido a actos sub estándares por parte del trabajador, así como tampoco se habría acreditado que el mencionado accidente haya sido ocasionado por el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo,(...)”*. Lo cual se declaró, (...), CONFIRMARON PARCIALMENTE la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios; por tanto, ordena que la demandada pague a favor del

demandante la suma modificada de trescientos veintitrés mil quinientos soles con 00/100 céntimos (S/323,500.00) por conceptos de lucro cesante, daño a la persona (biológico), daño al proyecto de vida y daño moral; con lo demás que contiene;

Conforme al estudio según tesis, se puede entender que este tipo de trabajos al ser peligrosos se corre el riesgo de que pueda ver accidentes ya sea por la velocidad, o porque muchas veces los carros se malogran, o porque la carretera se encuentra en mal estado, es por ende que toda empresa debe darles a todos sus trabajadores un seguro de salud en caso de algún tipo de accidente, como relatamos en el anterior acápite el demandante al haber sufrido un accidente se le ocasiono la pérdida de su pierna, lo cual se le imposibilita trabajar, por lo cual, bajo análisis de la normativa él tiene todo el derecho de recibir una reparación civil por los daños ocasionados porque él no contaba que esto le iba a suceder, asimismo, al ver ocurrido esto dejara de percibir un sueldo mensual ocasionándole así también daño social y moral. (1866-2021, s.f.)

Caso, 393-2013- Cajamarca; Luis Sánchez Zúñiga, La sentencia del TC refiere que el antes mencionado al encontrarse inscrito en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad (Conadis), se alega que se ordene su inmediata reincorporación a su puesto de trabajo ubicado afueras de los conocidos Baños del Inca, en donde el demandante vendía sus artesanías, se debe añadir que el derecho al trabajo manifiesta también en el derecho a la libertad de trabajo regulado en el *artículo 27.º de la Constitución: es decir, en el derecho que poseen todas las personas "para elegir la profesión o el oficio que deseen"*. Así, *el Estado no solo debe garantizar el derecho de acceder a un puesto de trabajo o proteger al trabajador frente al despido arbitrario, sino que, además, debe garantizar la libertad de las personas de elegir la*

actividad mediante la cual se procuran los medios necesarios para su subsistencia, por lo cual el estado protege tanto al trabajador dependiente como a la persona que realiza actividades económicas a por cuenta propia. La sentencia declara infundada la demanda, y exhorta a la entidad emplazada a que realice la reubicación del demandante por medio de la carta N°036 de fecha 3 de marzo, (...) Me es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente, asimismo la Comisión Administradora en sesión extraordinaria de fecha 24 de febrero, visto el documento de la referencia y teniendo usted un puesto ubicado junto a los artesanos del Distrito de los Baños del Inca. La Comisión acuerda solicitarle se reubique en dicha zona. De esta manera no afectamos la imagen del Complejo turístico con el comercio ambulatorio dentro de las instalaciones. (...).

La indemnización por daños y perjuicios se encuentra prevista en los artículos 1321° a 1332° del Código Civil dentro del Título IX del Libro VI sobre "Inejecución de Obligaciones", constituyendo una forma de resarcimiento por el daño o perjuicio ocasionado a una de las partes por el incumplimiento de una obligación. En tal sentido, para su determinación requiere de la concurrencia necesaria de cuatro factores, los que a saber son: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y los factores de atribución. (393-2013, s.f.)

Conforme al caso presentado, dicha sentencia se presenta una factible solución puesto que a la demanda que se interpuso por parte del demandante, en esta se indica que dicho comerciante será reubicado en otro lugar para que pueda vender sus artesanías, mas no se le ha despedido intempestivamente, si no que se le está dando la solución de mudar su puesto a otro lugar en donde puede ser que sea más comercial, y en donde pueda seguir ofreciendo sus productos, cumpliéndose así la normativa del derecho al trabajo.

Tribunal Constitucional del Perú. Caso Salvador Fernández Servat contra Ángel Mariano Fernández Villanueva. Sala 1. Expediente 01624-AA/TC. El objeto de la demanda es que cese la amenaza al ejercicio del derecho constitucional del demandante de proteger a un familiar discapacitado, toda vez que, mediante una denuncia por el delito de secuestro y otros actos, el demandado pretende impedir que defienda los intereses de su familiar. En autos (fojas 5 y siguientes) obra el poder por medio de la cual doña María Rosa Fernández Caja autoriza al demandante a realizar diversos actos jurídicos en su nombre. De la sentencia emitida por el Decimotercer Juzgado Civil de Lima, corriente a fojas 17, se colige que el demandado simuló la venta de los derechos y acciones de doña María Rosa Fernández Caja sobre el bien inmueble en el que habita, mediante un documento viciado por la falta de manifestación de voluntad de ella. Asimismo, a fojas 14 del cuadernillo del Tribunal Constitucional, corre la Resolución 14, de fecha 23 de agosto de 2002, derivada del proceso penal en el que se investigó al accionante como presunto autor del delito de secuestro en perjuicio de doña María Rosa Fernández Caja, de la que se advierte que la Segunda Sala Penal Superior de Procesos Ordinarios determinó que no había mérito para pasar a juicio oral por cuanto la supuesta agraviada admitió que no se encontraba privada de su libertad y que, por el contrario, el demandante le brindaba la protección y apoyo que requería debido a su estado. Asimismo, la Sala Penal resolvió que la conducta mal intencionada del denunciante (demandado en el presente proceso).

Conforme al análisis tenemos que entender que se debe amparar a las personas incapaces a valerse por sí mismas puesto que toda persona tiene derecho a tener un trabajo estable a fin de cuidar y proteger a toda persona discapacitada, valiéndose así los derechos a la igualdad, ahora como se mencionan líneas más arriba.⁷

Casación laboral N°16050-2015/ Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria/ Proceso Ordinario- El presente recurso de casación interpuesto por la empresa demandada Pesquera Hayduk S.A, contra la Sentencia de Vista, que declaro infundada la demanda y reformándola declaro fundada, proceso seguido contra Jorge Félix De La Cruz Escalante sobre indemnización por daños y perjuicios, interpone demanda contra su ex empleadora, Pesquera Hayduk S.A pretendiendo el pago de la suma de trescientos mil con 00/100, por concepto de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de responsabilidad extrapatrimonial, intereses legales, con costas y costos.

Que, con fecha catorce de mayo de dos mil once sufrió un accidente de trabajo mientras realizaba la limpieza de la embarcación Pesquera Manu 10, al caer producto de la marejada, golpeándose fuertemente la rodilla derecha, siendo auxiliado por sus compañeros y llevado a atención médica. que, como consecuencia del accidente laboral, después de evaluaciones médicas sitió el informe N° 1631/2012 de fecha veinticuatro de julio de dos mil doce, en el cual se estableció el grado y naturaleza de la invalidez: invalidez parcial permanente. • Finalmente, señala que la aseguradora Rímac Seguros después de evaluar los informes médicos, le ha otorgado una pensión de invalidez que a la fecha viene percibiendo.

Se refiere que el demandante no ha cumplido con presentar ningún medio probatorio idóneo que acredite la responsabilidad de la demandada, por cuanto señaló que no se encuentra acreditado el nexo causal, entre el accidente del trabajo que sufrió el demandante o su renuncia obligada, como lo indica con los males que padece.

La recurrente sostiene que se ha violado el debido proceso, no solo porque no se ha motivado debidamente la Sentencia de Vista, sino porque en base a la motivación defectuosa se le ha discriminado al establecer un tratamiento diferente al que corresponde a la pretensión del actor.

Declararon INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Pesquera Hayduk S.A., mediante escrito de fecha treinta y uno de agosto de dos mil quince, que corre en fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y tres; en consecuencia, NO CASARON la Sentencia de Vista.

Conforme el presente análisis se puede entender que el demandante al haber sufrido accidente trayendo como consecuencias daños y en donde la empresa en donde trabaja hizo un despido a sabiendas que al haberse cometido un accidente de trabajo y sobre todo un accidente que le causó daños trayendo consigo una incapacidad temporal, trayendo consigo una responsabilidad ya que se había acreditado un nexo causal.

1.5.2. Jurisprudencia Española:

Caso 485-2020. España- Valencia, de fecha 10 de febrero, la presente sentencia relata como un trabajador de mantenimiento en vías férreas, fue despedido al tener una patología cardiaca con implantación de un marcapasos, en el cual no le es apto para que pueda realizar tareas para las que fue contratado, en diciembre de 2017, se diagnosticó al recurrente en el litigio principal una patología cardíaca que precisó la colocación de un marcapasos, dispositivo sensible a los campos electromagnéticos emitidos, en particular, por las vías férreas. Dado que este dispositivo médico es incompatible con las exposiciones repetidas a campos electromagnéticos que sufre un trabajador de mantenimiento en las vías férreas, el recurrente en el litigio principal ya no estaba en condiciones de realizar las tareas para las que había sido contratado

inicialmente, el demandante interpuso un recurso contra la decisión controvertida, según normativa aplicable y aprobada por la comunidad europea, " A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades".

(..)el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE, que es el mismo que el contemplado en la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de julio de 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, apartado 19), comprende también a las personas que desarrollan una actividad en prácticas de carácter preparatorio o períodos de aprendizaje en una profesión, los cuales pueden ser considerados una preparación práctica relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate, dado que tales períodos se efectúan en las condiciones de una actividad retribuida real y efectiva, en favor de un empresario y bajo la dirección de este (sentencia de 9 de julio de 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 50 y jurisprudencia citada)."

1.5.3. Jurisprudencia Colombiana

Recurso de Casación, SL711-2021, Bogotá 24 de diciembre del 2021, *El demandante sostiene mediante recurso que fue despedido intempestivamente, pues mientras que se*

encontraba prestando servicios en el área de producción, cargando tubos de una carpa, piso un terreno falso que le ocasiono una lesión en la rodilla derecha, por lo cual su empleador lo reporto como accidente de trabajo, el cual necesita un tratamiento médico, en donde se dispuso valoración ortopedista y en el informe se indicó que había ruptura completa de ligamento cruzado anterior, entre otras lesiones por lo cual se necesitaba una cirugía para reconstruir el mismo, asimismo, el empleador al saber la incapacidad que había sucedido le entregó una carta con no prorroga de su contrato, culminando así el mismo,

Se agrego que el actor fue calificado con una pérdida de capacidad laboral de 6.35%, Como consecuencia, ordenó a la Constructora Emindumar S.A., al reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al mismo empleo u otro de igual categoría o superior nivel, que esté acorde con la condición de salud. Así mismo, condenó al empleador a reconocer al demandante, los salarios y prestaciones dejados de percibir por el demandante, se tiene como análisis la existencia de la Radicación N° 64605 SCLAJPT-10 V.00 6 relación laboral, el oficio desempeñado y el tipo de contrato; dejó claro, que su estudio se centraría en establecer, si para la fecha en que le fue entregada la carta de terminación del vínculo, aquél se había prorrogado o, si efectivamente, el empleador se encontraba en término para entregar el preaviso, y finalmente, si en caso de haberse respetado dichos plazos, en realidad la demandada podía prescindir del trabajador ante su condición de salud, es por ende que el en fallo (...) Se confirmo el presente fallo, indicándose a la empresa demandada que tenía que reincorporar al demandante y pagarle todas sus pretensiones dejadas de percibir desde el culmino del contrato. (Recurso de Casacion Bogota, 2021).

Como podemos entender del presente caso ocurrido en Colombia. Lamentablemente en muchos centros laborales, la seguridad y la integridad física de los trabajadores, pasan a un segundo plano; porque los empleadores solo desean producir y llegar a sus metas. En este caso la capacidad laboral fue disminuida por un accidente dentro del centro laboral. Que luego de enterado el empleador utilizo mecanismos para no prorrogar su contrato laboral, Esta es la realidad de muchas PCD, que por algún accidente o discapacidad de nacimiento no tienen trabajo. Este es uno de los muchos casos que existen en la actualidad, muchos empleadores carecen de valores al no tener un poco de empatía y entender que la persona se accidento en tu centro de labores y como recompensa tu extingues el vínculo laboral.

Adicional a ello, podemos afirmar que, la justicia tarda, pero llega. en el presente caso se pudo reponer al trabajador y se le pago lo que dejo de percibir. Pero este caso es uno de los muchos que en la actualidad existen y está en nosotros como sociedad, hacer el cambio.

1.6. Normativa que regula la fiscalización de las personas con discapacidad

Según la Ley 29973 artículo 1, cuya norma principal tiene por finalidad “establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condición de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnología”. Muchos de los factores para la inclusión de personas con discapacidad, teniendo en cuenta dichas características que en la actualidad son reguladas en diferentes organismos y con la importancia merecida.

Hablar de discapacidad nos hace recordar que existen diferentes regímenes laborales propios del sistema de trabajo vigente. En consecuencia, el presente trabajo de investigación tiene como única finalidad, realizar dicho análisis con el decreto legislativo 728.

1.6.1. Acciones preventivas de la fiscalización laboral en el cumplimiento de la cuota anual

Antes de poder establecer los lineamientos establecidos por parte de la entidad reguladora para el cumplimiento anual de la cuota de discapacidad, tenemos que desarrollar los alcances que previamente la entidad en su rol de Promover la (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) “Así como brindamos asesoría técnica, realizamos investigaciones y proponemos la emisión de normas laborales”

En el rol de brindar asesoría técnica se según el convenio (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), pág. 1) “*Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio*”. “*Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional*”. (OIT, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), 1947)

En donde se dispone a incorporar el sistema de la inspección que está encargado de:

- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

El Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N.º 009-2013-TR, en su artículo 33, se establece que:

“La Intendencia Nacional de Prevención y Asesoría es el órgano responsable de fomentar una cultura de prevención y cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo; así como, orientar a la ciudadanía sobre los servicios que presta la inspección del trabajo”.

La cual delimita el órgano responsable de fomentar la cultura de prevención, para el personal empleador, trabajador y público en general. Considerando que la Sunafil destina un presupuesto anual para todo tipo de charlas de orientación fomentando una cultura de prevención y no la de sancionar. Órgano muy importante de trabajo ya que nos da un enfoque distinto a lo que conocemos, por Sunafil. Otorgando una cultura para crear conciencia, adoptar nuevas medidas y una actitud más responsable por parte de los sujetos administrados.

En conformidad de la Ley, la Inspección del Trabajo referida en el primer artículo, en la cual se desarrolla y define como **Acciones Previas** “son actividades o diligencias presenciales y/o virtuales que, según el caso, pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectiva de investigación o comprobatorias, a fin de vigilar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, mediante la verificación o constatación de hechos y/o documentos, conciliación administrativa, entre otras conductas. Estas acciones son realizadas por el personal que la autoridad inspectiva de trabajo competente designe”. (Ley N.º 28806, 2006)

Para el cumplimiento de las acciones previas Sunafil, que en la actualidad desarrollan las charlas de asesoría y capacitación en beneficio de los empleadores y trabajadores, con la finalidad de orientar y vigilar el adecuado cumplimiento de la normativa vigente a fin de prevenir la vulneración de derechos laborales. Estas charlas de asesoría serán dispuestas por la

autoridad inspectiva de trabajo, las cuales desarrollan en diferentes periodos de semestres las actividades dispuestas para el cumplimiento de su objetivo las cuales serán desarrolladas por personal de la Sunafil.

En definitiva, la ley de inspección de trabajo delimita las acciones a utilizar por parte de Sunafil, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 1 de la ley general de inspección de trabajo:

Acciones de Orientación: Son las acciones a cargo del Sistema de Inspección del Trabajo realizadas, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarlos y asesorarlos técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

Actuaciones de Orientación: Son las diligencias que realiza la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarlos y asesorarlos técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes.

Actuaciones inspectivas: Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. (Ley general de inspección del trabajo, Ley N.º 28806, 2006, P.3)

Asimismo, para el funcionamiento de brindar asesoría técnica, se dispone con fecha 18 de mayo de 2021. Aprobar la directiva N° 001-2021-SUNAFIL denominada Reglas para el

desarrollo de las Acciones de Orientación en el marco de la Prevención del Sistema de Inspección del Trabajo. Cuya finalidad es establecer las reglas para el desarrollo la cual es publicada el 22 de mayo del 2021 y elaborada por el doctor Álvaro Enrique García Manrique Intendente Nacional de Prevención y Asesoría.

La cual tiene como objetivo, “Establecer un instructivo normativo que establezcan los procesos, pautas y metodología a ser aplicados en el desarrollo de las acciones de orientación como estrategia de prevención a cargo del Sistema de inspección de trabajo” (Resolución de Superintendencia N° 158-2021, 2021).

Disposición de fecha reciente en la cual la Sunafil dispone un manual para la adecuada metodología en las acciones de orientación con la finalidad establecer un camino claro y preciso de los procedimientos a desarrollar para concretar una charla de orientación.

1.6.2. Acciones posteriores en la fiscalización laboral en determinación de las sanciones correspondientes.

Después de haber recopilado todo tipo de información de las acciones previas de la fiscalización laboral, en las acciones posteriores “El inicio de las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales” (Ley N.º 28806, 2006)

Según la ley de trabajo en su artículo 16, Actas de infracción señala que es lo que puede pasar si no se cumple con lo establecido en la norma, “Las actas de infracción por vulneración de del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a

la labor inspectiva, se extenderá el modelo el modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador”; el rol más importante que se cumple aquí es el de evitar que las empresas al no cumplir las normas sean sancionadas.

Según la ley general de trabajo, la inspección del trabajo hace relación a las actuaciones inspectivas que seguirán a los sujetos al cumplimiento de las normas establecidas, la intervención inspectiva relacionada con los trabajadores se estará a la dispuesto bajo normativa especificada a efectos de su representación de cada empleador en la empresa.

Estas infracciones según ley de trabajo artículo 36, Infracciones a la labor inspectiva. Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarios al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los supervisores-inspectores del trabajo”. (Ley N.º 28806, 2006) y su respectivo reglamento quien nos explica los supuestos de las infracciones, como la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo, el abandono de la diligencia inspectiva, la inasistencia a la diligencia, que se verán plasmadas en los artículos 45 y 46 del reglamento de la ley de inspección de trabajo.

Las actas de infracción reflejan:

- Los hechos constatados por el inspector del trabajo que motivaron el acta.
- La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y cuantificación.

- En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica, de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos por el responsable.

Hay que tener en consideración que los hechos constatados por los servidores de la inspección del trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar a los sujetos responsables en defensa de sus respectivos derechos e intereses. (Ley N.º 28806, 2006)

Una vez culminado las actuaciones inspectivas por parte del inspector de trabajo se da inicio al procedimiento sancionador, que comprenderá de dos etapas instructora y sancionadora.

1.6.3. Procedimiento Sancionador: (Trámite de la Sub-Intendencia de Instrucción y Sub-Intendencia de Sanción)

Hay que tener en cuenta, que el procedimiento sancionador está conformado por 2 etapas: la etapa previa de investigación o fiscalización (a cargo de los inspectores de Sunafil), cabe entender como parte introductoria que Sunafil ejerce la competencia sancionadora y aplica sanciones económicas de acuerdo con la competencia.

Según el artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo modificado por (Decreto Supremo N° 016-2017-JUS, 2017),

El trámite de la fase instructora es el siguiente:

a) La fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico socio laboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.

b) Dispuesto el inicio de la fase instructora, se notifica al sujeto o sujetos responsables la imputación de cargos en la que consten los hechos que se le imputen a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos puedan constituir, la expresión de las sanciones que se les pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuye tal competencia.

c) La notificación del documento con los cargos imputados incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir.

d) Luego de notificada la imputación de cargos, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, presentan los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento.

e) Vencido el plazo, y con el respectivo descargo o sin él, el instructor, si lo considera pertinente, realizar de oficio todas las actuaciones que resulten necesarias para el examen de los hechos, recabando los datos e información que sea relevante para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidad susceptible de sanción. f) Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora formula un informe final de instrucción en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación del descargo. En este informe se declara la inexistencia de infracción o, de corresponder, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta.

El trámite de la fase sancionadora, lo que se hace es decidir la aplicación de la sanción que notifica al sujeto o sujetos responsables, el plazo es de 5 días hábiles desde el momento que lo notifican.

El numeral 53.4.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (Decreto Supremo N° 016-2017-JUS, 2017), dispone que: “El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento”.

Por su parte, el numeral 7.1.1.6 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII “Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL, precisa que: La caducidad es declarada de oficio o a pedido de parte. En caso de que la infracción no hubiera prescrito, la autoridad competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. El procedimiento caducado no interrumpe la prescripción.

1.6.4. Procedimiento recursivo

Regulado en el artículo 55 de la ley general de inspección de trabajo, en donde se desarrolla los recursos administrativos correspondientes:

- a) Recurso de reconsideración: Se interpone ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución objeto de impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba.

La característica primordial del recurso de reconsideración en la sustentación de la prueba nueva, adicional con el cumplimiento del plazo previsto por la norma. Una vez cumplido se emitirá la resolución confirmando la sanción o archivando el procedimiento sancionador.

b) Recurso de apelación: Se interpone ante la autoridad que emite la resolución en primera instancia, a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten.

Recurso que cualquier administrador puede interponer al revisar que dicha resolución vulnera los derechos del administrado como, por ejemplo: incongruencia de resolución, escritos no valorados, notificación defectuosa, competencia del inspector, falta de razonabilidad y proporcionalidad.

c) Recurso de revisión: Es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resuelve en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2017-TR.

La ley que creó la Sunafil, Ley N° 29981, establece también la creación de un Tribunal de Fiscalización Laboral, será quien resolverá los recursos de revisión y resolverá los procedimientos sancionadores laborales en los que proceda la interposición del recurso de revisión. Su competencia es sobre todo el territorio nacional.

El tribunal estará facultado para emitir resoluciones que constituyan precedentes obligatorios con la finalidad de adoptar acuerdos plenarios. Teniendo como objetivo resolver en última instancia administrativa los procedimientos que son sometidos a su conocimiento.

1.7. Mercado Laboral Peruano

Como parte de la investigación, según la información laboral se analiza que hay niveles muy altos en nuestro país, pues en la actualidad enfrentamos una deficiente búsqueda del empleo, al considerarse que más del 95% de la población que tiene algún tipo de habilidad diferente no trabaja o no encuentra un trabajo estable, lo cual es porque las empresas optan a contratar a personas que tienen algunas deficiencias, en base a la normativa vigente para la contratación de PCD, puesto que no todas las empresas acatan la norma, ya que del 100% de compañías nacionales e internacionales solo el 1.33% contrata a personas con discapacidad.

Sin embargo, SUNAFIL; el ente regulador, viene buscando incrementar la formalización en un enfoque amplio, pues viene emitiendo cartas circulares a distintas empresas en el marco de su estrategia para la formalización laboral, dicha comunicación en el artículo 10-A de la Ley general de inspección del trabajo, Luego de este primer barrido de información, y detectadas las inconsistencias (diferencias u omisiones) en base a la planilla electrónica y otras fuentes de información, la entidad fiscalizadora (SUNAFIL), remite cartas disuasivas (las denomina “cartas circulares”), cuyo objetivo apunta a que el empleador incorpore de manera voluntaria al personal en la planilla.

Inclusive SUNAFIL aprobó el año 2018, por Resolución No. 07-2018-SUNAFIL, el Protocolo No. 002-2018-SUNAFIL/INII, “Protocolo para la formalización laboral”, cuyo numeral 8.3 considera como indicios que permiten al inspector inferir la existencia de una

relación laboral con las personas contratadas de manera independiente, a los siguientes: existencia de control de entrada y salida para lo cual debe revisarse no sólo el registro de control de asistencia sino también hojas de tarea, cuadernos bajo custodia de vigilantes o secretarías, haberse asignado correos electrónicos institucionales, fotocheck de la empresa, escritorios, computadoras, existencia de memorándums o cualquier documento que evidencie impartición de órdenes al trabajador independiente, entre otros. (Puntriano, 2020)

Estas son obligaciones las cuales se deben de priorizar en las empresas para el conocimiento de la normativa vigente ya antes mencionada, se necesita empresas más inclusivas para el beneficio de todas.

1.8. Obligaciones de empleador frente a las personas con discapacidad

Como parte de nuestra labor de investigación es identificar las obligaciones del empleador, frente a los trabajadores con discapacidad. La ley de personas con discapacidad y su respectivo reglamento.

Algunos de los derechos más importantes señalados en nuestra legislación peruana, lo según la (Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad "UNPRPD", 2020)

1. Tener un trabajo con las mismas condiciones que todos.
2. No ser discriminado por discapacidad, género, raza ni por cualquier otro motivo.
3. Contar con ajustes razonables por tu discapacidad, los mismo que deben ser solicitados incluso durante la etapa de postulación al trabajo. (P.13)

Es por ello por lo que nos vemos en la necesidad de analizar e investigar a nuestra ciudadanía, si es que efectivamente las personas con discapacidad tienen las mismas condiciones que una persona que no sufre algún tipo de discapacidad.

Por otra parte, nuestra legislación peruana en la ley general de persona con discapacidad en el artículo 52 “El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.” (Ley N.º 28806, 2006)

En análisis del presente artículo, nos hace entender que la PCD tendrá una protección especial frente al despido. Pero como se entenderá, no basta un artículo en la norma expresa para su cumplimiento. muchas entidades privadas que, al encontrarse en este supuesto, dentro de la relación laboral el trabajador adquiere una discapacidad y dejará de ser útil para el empleador. Este pensamiento erróneo que sufren muchas empresas no debería aplicarse, sino por el contrario solucionar los ajustes razonables al puesto que desempeñaba. Y evidentemente mejorar las instalaciones del centro laboral. Como vemos el rol del empleador es de suma importancia para la adecuada inserción laboral de los trabajadores con discapacidad. Si todos los empleadores del Perú tuvieran un poco más de empatía e información, creemos que la brecha de personas con discapacidad que no labora se acortaría, ya que nos han demostrado

que las personas con discapacidad en algunos supuestos son mucho más proactivas que un trabajador sin discapacidad.

1.9. Beneficios tributarios para empresas que contratan a personas con discapacidad

Los empleadores tienen 2 tipos de beneficios tributarios al momento de la contratación de personas con discapacidad:

1. Deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad.
2. Crédito contra el impuesto a la renta, por la contratación de personal con discapacidad.

Se entiende, que la remuneración tiene una retribución según los servicios prestados en relación con las rentas de quinta categoría, se dice que esto incluye conceptos remunerativos y no remunerativos; pero al momento de la contratación las personas con discapacidad también gozan de todos los beneficios correspondientes según ley (Herrera,2019):

- La compensación por tiempo de servicios
- Montos percibidos como indemnizaciones laborales
- Los subsidios por incapacidad temporal, maternidad
- Montos entregados como condición de trabajo.

Las personas con discapacidad tienen derecho a recibir todos sus beneficios según ley por parte de los empleadores, asimismo, cumplir con las tareas asignadas según en la empresa en donde laboren.

¿Como se aplica la deducción adicional sobre las remuneraciones pagadas a personas con discapacidad?

Al momento de la contratación de personas con discapacidad, se tiene que analizar la modalidad en la cual se está contratando, en el sector público y sector privado bajo planilla; con todos los beneficios correspondientes según ley, asimismo, los empleadores tienen el derecho al momento del pago a realizar la deducción adicional sobre las remuneraciones que perciban dichos trabajadores, conformé este en el contrato entre trabajador-empleador.

Procedimiento

La norma establece un porcentaje de deducción adicional que calificaría como gasto, en función al porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados por el empleador, tal como se señala en el siguiente cuadro (Herrera,2019):

Tabla 1. Porcentaje de personas con discapacidad, generadoras de renta

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

Más de 30%	80 %
-------------------	-------------

Fuente: Porcentaje de personas con discapacidad/ Porcentaje de deducción

Para determinar el porcentaje de trabajadores con discapacidad del ejercicio, aplicamos la siguiente ecuación:

$$\frac{\text{Suma del total de trabajadores discapacitados que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo laboral.}}{\text{Suma del total de trabajadores que, en cada mes del ejercicio, han tenido vínculo laboral.}} \times 100 = \text{\% de trabajadores con discapacidad}$$

Fuente: Porcentaje de personas con discapacidad en el ejercicio de sus funciones.

Según este porcentaje de trabajadores con discapacidad en el ejercicio de sus funciones, esta se identifica según el vínculo de los trabajadores discapacitados que hayan tenido vínculo laboral en la empresa, hay que tener en cuenta que estos porcentajes se aplican sobre la remuneración percibida por el trabajador con discapacidad.

Según la norma establece el límite en el beneficio, según cuadro calculado por los 12 meses del año:

Tabla 2. Monto adicional deducible anualmente por personas con discapacidad

<p>Trabajadores con relación laboral por los 12 meses en el ejercicio gravable (del 1 de enero al 31 de diciembre)</p>	<p>El monto adicional deducible anualmente por cada persona con discapacidad no podrá exceder de veinticuatro (24) remuneraciones mínimas vitales *</p>
<p>Trabajadores con relación laboral menor a 12 meses en el ejercicio gravable (del 1 de enero al 31 de diciembre)</p>	<p>el monto adicional deducible no podrá exceder de dos (2) remuneraciones mínimas vitales * por mes laborado por cada PCD</p>

Fuente: Cuadro de trabajadores de personas con discapacidad según relación laboral.

Hay que tener claro, que se tomara la remuneración mínima vital vigente al cierre del ejercicio anual, y en donde se aplique el impuesto a la renta por cada personal con discapacidad, según el decreto supremo calculando las remuneraciones y los gastos sobre los ajustes razonables.

Existe otro beneficio tributario, el cual es establecido en el artículo 47.2 (sobre las remuneraciones) y el artículo 50.2 (Los gastos sobre los ajustes razonables para personas con discapacidad, Decreto Supremo 287-2013-EF. (legales, s.f.)

En el siguiente cuadro, explicamos la forma del cálculo del beneficio y el límite que la norma señala:

Tabla 3. Gastos vinculados a los ajustes razonables en el trabajo

	Sobre las Remuneraciones:	Sobre los gastos vinculados a los ajustes razonables en el lugar de trabajo:
Cálculo del crédito:	El 3% del total de remuneración anual de los trabajadores con discapacidad.	50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, devengados en el ejercicio y debidamente sustentados
Límite:	El importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual. $1,44 \times \text{RMV} \times \text{número de trabajadores con discapacidad}$.	El importe que resulte de multiplicar el factor 0,73 por la UIT el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo. $0,73 \times \text{UIT} \times \text{número de trabajadores con discapacidad beneficiados}$

Fuente: Cálculo de remuneraciones y gastos vinculados.

Como se puede apreciar, existe dos conceptos de este beneficio: uno función a las remuneraciones y otro en función a los gastos vinculados a los ajustes razonables que el empleador realice en el lugar de trabajo de los trabajadores con discapacidad. Sobre este último, para poder deducir el gasto y obtener el beneficio, debemos tener presente el principio de

causalidad, la bancarización de los pagos, la fehaciencia, valor de mercado, entre otros, para no tener ningún reparo en el gasto. (Herrera, Actualidad Laboral, 2019).

1.10. Justificación

La presente investigación se basa en la justificación teórica de la dogmática laboral, pues evidenciamos el problema que surge en la contratación laboral de personas con discapacidad, se ve reflejado la escasas de oportunidades laborales.

La finalidad de esta investigación es dar a conocer los diferentes mecanismos que existen para que se dé una pronta atención y se resuelva los problemas laborales que presenta la actual formación del texto legal en las normativas vigentes para los tipos de contrataciones de persona con discapacidad. En la presente tesis, nos enfocaremos en analizar la actual realidad que sufren las personas con discapacidad y habilidades diferentes al momento de conseguir un trabajo estable, pues según un análisis, el 5.2% de la población total en el Perú, son víctimas de un estado que no es protector y a eso se le suma la falta de información y sensibilización sobre el sector que año tras año crece y las soluciones no son objetivas.

Por lo cual, consideramos como tesistas investigar y determinar su eficacia de tipo laboral como medio de control social, dentro de un marco de la legislación laboral.

También, por cuestiones prácticas y reales, consideramos preciso centrar nuestra investigación en Lima Metropolitana y los distritos que esta contiene, a fin de que esta investigación sea accesible y factible para los investigadores ya que la información estadística y legal pertenece a toda Lima en un formato de macro. Al respecto del ámbito geográfico de la investigación, se verificará el cumplimiento contractual en Lima metropolitana, obtenida de las

cifras oficiales publicadas por la Sunafil, INEI, Conadis, trabajos de investigación, a fin de que la investigación sea objetiva.

1.11. Formulación del problema

Pregunta de investigación: General

- **¿Cómo influye la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021?**

Preguntas de investigación: Específica

- **¿Cómo influye la fiscalización laboral en el marco legislativo peruano en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021, con la cuota de empleo?**
- **¿Cómo influye la fiscalización laboral en el marco legislativo peruano en la contratación de personas con discapacidad con las infracciones cotidianas del empleador?**
- **¿Cuáles son las deficiencias en la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato para las personas con discapacidad?**

1.12. Objetivos

1.12.1. Objetivo general

Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021.

1.12.2. Objetivos específicos

- Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 con la cuota de empleo en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021.
- Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad.
- Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato.

1.13. Hipótesis

El desconocimiento laboral en las diferentes empresas ha logrado un aumento excesivo de número de infracciones laborales, ya que un gran porcentaje de empresas no cumplen con la cuota de empleo en personas con discapacidad. La desinformación y la falta de interés de los empleadores para insertar laboralmente a personas con discapacidad, resulta alarmante ya que este sector de trabajadores sufre con el desempleo.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

2.1.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación es de corte cualitativo, toda vez que la fiscalización laboral de PCD, se analiza de manera minuciosa para que las empresas cumplan con la cuota anual de contratación, puesto que en la actualidad encontramos que muchas empresas no cumplen con la misma, dicho comportamiento en virtud a datos cualitativos como entrevistas, encuestas a inspectores, abogados laboristas y métodos de análisis de recopilación de datos (normativa, jurisprudencia y recolección de datos mediante investigación de la materia).

2.1.2 Según su tipo:

La investigación realizada es de tipo **básica**, ya que no tiene fines prácticos de aplicación en la realidad, ni tampoco se manipulará alguna de las variables propuestas, sino que tiene como objetivo enriquecer el conocimiento jurídico analizando la Fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad entre los años 2016 - 2021. En consecuencia, al no realizarse ni aplicar ninguna acción en la realidad, la investigación es **No Experimental**.

2.1.3 Según su diseño:

Debido a que el objetivo general es ¿Cómo influye la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021? Se optó por el diseño **No experimental** en la modalidad transversal.

A su vez, nuestra investigación cuenta con **enfoque mixto** al realizarse una observación de la realidad, recopilar sucesos, analizar las cosas en sus propios ambientes y buscar dar una interpretación de la realidad. Cabe resaltar, que diversos autores que abordan ampliamente, pese a ello optamos por (Abarca Rodriguez, Allan-Alpízar Rodríguez, Felipe-Sibaja Quesada, Gina-Rojas Benavides, Carla, 2013)

El enfoque cualitativo se orienta hacia la interpretación de realidades subjetivas, la investigación cualitativa no deja de ser científica, y lo es tanto como la investigación basada en el enfoque cuantitativo; dicha interpretación tampoco se reduce a un asunto de opiniones de quien investiga. (P.10)

Adicionalmente, es importante utilizar lo escrito por (Becerra, 2013), quien señala que el enfoque cualitativo

No tiene como único interés el conocimiento teórico de los enfoques investigativos, esto para establecer diferencias y que respondan a la necesidad de conocer técnicas con propósitos disímiles, estas varían según el interés de conocimiento de cada investigador, a su vez genera una variedad de posibilidades para una mejor investigación en beneplácito de la comunidad científica. En tal sentido, se busca el

beneficio de los actores sociales y que se apliquen los términos interrogativos básicos, tales como, el por qué y el cómo de un hecho social.

Por último, el alcance de la investigación es **jurídico-descriptivo**, ya que se expondrán los detalles de la realidad problemática y los diferentes atributos que tienen los resultados de la fiscalización laboral al momento de la contratación de personas con discapacidad y habilidades diferentes.

2.1.4 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La presente tesis contara con una población no probabilística y con las siguientes fuentes:

- Empleadores (14) encuestados obligados a contratar PCD, pertenecientes a empresas privadas.
- Expertos en derecho y fiscalización Laborales (03) inspectores de carrera y (01) especialista en derecho laboral empresarial.
- Registros estadísticos de cumplimiento de cuota de empleo en el Perú, solicitado por acceso a la información pública.
- Tesis nacionales (04) e internacionales (02) en la valoración del presente trabajo de investigación.

POBLACION	MUESTRA	CRITERIOS	JUSTIFICACION
Empleadores encuestados	14	Empresas obligadas a contratar a PCD	Debido a que buscamos obtener la posición de las empresas privadas y el porqué de sus bajos índices en cumplimiento de la cuota de empleo
Expertos en derecho laboral y Fiscalización Laboral	04	Abogados especializados en derecho laboral y Fiscalización Laboral Sunafil	Debido a que la presente investigación está dirigida al derecho laboral, así como al cumplimiento de la normativa y la fiscalización por parte de Sunafil.

		presente investigación, con la finalidad de realizar un estudio específico y a profundidad	
ENCUESTAS	Formulario de preguntas	Se realizó un formulario de nueve preguntas a empleadores del sector privado, las cuales eran relevantes de acuerdo con nuestro tema de investigación. Con el objeto de conocer las principales deficiencias del sector empresarial en la contratación de personas con discapacidad y sus opiniones sobre el conocimiento de la normativa vigente.	Deductivo
ENTREVISTA	Guía de entrevista	El procedimiento consistió en realizar las preguntas a los entrevistados vía e-mail para su correspondiente contestación. Asimismo, su contenido será almacenado de manera escrita	Deductivo

por tener alguna discapacidad la tasa de desempleo incrementa y, esto es porque no se les respeta el derecho al trabajo y el reconocimiento de su capacidad laboral y productiva.

Al momento de realizar la revisión sistemática, hicimos un pequeño hincapié de que a pesar de que hay normas que velan el trabajo digno de personas con discapacidad, algunas empresas todavía no cumplen con las normas o leyes establecidas para la contratación, ya que todavía se ve el incremento de una tasa alta de personas que no son contratadas por la condición que tienen. Estos datos apuntan directamente al objetivo de la investigación y a las variables concretas.

Todas las conclusiones a las que llegamos se obtuvieron de analizar cada parte de la información recolectada, la cual fue entrelazada para cumplir con los objetivos de la investigación.

2.2 Aspectos éticos

Como último capítulo de la metodología, es necesario señalar que la presente investigación se realizó con publicaciones de autores y especialistas de fuentes confiable, para lo cual se respetó la autoría y la redacción académica con base al estilo de citado APA Séptima Edición. Consecutivamente, esto incluye artículos científicos, libros, tesis de maestrías, entre otros, los cuales fueron citados tal como se aprecia en el programa antiplagio.

Adicional a ello, se entrevistó a inspectores de trabajo, especialistas en materia en derecho laboral, los mismos que fueron invitados de manera formal a través de correo electrónico, a quienes se les proporcionó un formato de entrevista con la finalidad de conocer su opinión profesional respecto al debate jurídico que ha ocasionado la fiscalización laboral en

el marco de la contratación de personas con discapacidad. Asimismo, se dejó constancia que sus participaciones son estrictamente voluntarias, y sus respuestas serán tratadas con las debidas consideraciones éticas que amerita un trabajo de investigación para obtener título profesional.

Para la solicitud de acceso a la información pública, se solicitó en dos oportunidades mediante plataforma de transparencia Sunafil:

1. **“LA CANTIDAD DE EMPRESAS SANCIONADAS POR NO CUMPLIR LA CUOTA ANUAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PERIODOS 2015 AL 2021”**
2. **“NUMERO DE ACTAS DE INFRACCIÓN POR TODAS LAS MATERIAS DE FISCALIZACIÓN DEL PERIODO 2021, NÚMERO DE ACTAS DE INFRACCIÓN POR SECTOR ECONÓMICO 2021, EL NÚMERO DE EMPRESAS INSPECCIONADAS Y EL NÚMERO DE ACTUACIONES Y DILIGENCIAS DE ORIENTACIÓN GENERADAS EN EL AÑO 2021 Y EL NÚMERO DE EMPRESAS OBLIGADAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, NO CUMPLEN, QUE CUMPLEN, QUE HAN CONTRATADO SIN LLEGAR A LA CUOTA DE EMPLEO PERIODO 2021.”**

En ese sentido, se recopiló información pública proporcionada por Sunafil respecto a los informes que se emitieron durante todo el desarrollo de la presente tesis.

Por último, con relación a las encuestas practicadas a empleadores de Lima Metropolitana, se aplicó el instrumento de recolección de datos, mediante un cuestionario virtual realizado a través de un formulario de Google, evitando trasgresiones sobre los hallazgos obtenidos en el presente estudio, con la única finalidad de dar a conocer ambos puntos de vista, el sector empresarial y el rol del estado fiscalizador.

Aunado a ello, podemos recoger tres principios básicos éticos de nuestra investigación:

Respecto a las personas: Buscamos que todas las personas sean respetadas por igual, siendo un reconocimiento autónomo, único y libre, Lo cual significa que reconocemos los ideales de las personas en su capacidad de decidir, valorar y tener un consentimiento informado.

Búsqueda del bien de la justicia: Como tesistas buscamos la justicia social deseada por un estado de derecho protector, que ninguna PCD sea desprotegida por vacíos legales y mala información. Buscamos dar a conocer las falencias de un estado no integrador y una ciudadanía indiferente.

Búsqueda del bien: Buscamos lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo el daño del error, buscamos que las personas se informen y conozcan lo que por derecho les pertenece y lograr un país inclusivo para todos.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Para determinar la validez de nuestra hipótesis planteada se recabó los informes publicados por diversas entidades públicas y privadas de forma enumerada, procediendo a presentar algunos de los resultados. Antes de pasar a los datos hallados de nuestra investigación, primero procederemos a realizar un análisis de los objetivos de la investigación y los resultados de dicha investigación, pues se debe tomar en cuenta que siempre al realizar una investigación se debe respetar los derechos de autor en donde se respete la originalidad o la forma como el autor expresa sus ideas, y ante la vulneración de este derecho el autor puede reclamar la protección de su creación ya sea literaria o artísticas, asimismo, que la redacción en séptima edición referida a la utilización indebida de contenidos publicados en libros, revistas, páginas web, etc. constituyendo el plagio un problema en la elaboración de los trabajos de grado, por lo que se está consciente para el presente trabajo la obligación de citar.

Asimismo, se evidenció los efectos de la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad, esos efectos positivos y negativos se han visto plasmados en el mercado laboral que actualmente conocemos, muchos de los centros laborales aún son reacios en la contratación de PCD. La Ley General de Trabajo como base de nuestra investigación nos proporciona cuales son los efectos de la fiscalización laboral encontrándose en el título segundo, capítulo primero del artículo 3° de las funciones de la inspección del trabajo, teniéndose como finalidad la “De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales - g) Trabajo de personas con discapacidad” (Ley general de trabajo, El peruano, art 3 inc. G, 2006, p4).

Nuestra legislación vigente recalca la importancia del trabajo en Personas con discapacidad, fomentando su inserción laboral en ese sentido describir los efectos. Según (Fernández, 2017) en su tesis “La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral hacia la aplicación de la medida de formalización laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios”

En efecto, es en el sector formal laboral, donde la inspección del trabajo puede actuar con mayor comodidad y aplicar casi sin mayores problemas el marco jurídico vigente; y puede, además, lograr que las empresas cumplan con la normativa sociolaboral, aunque mucha de las veces sea bajo la amenaza de una sanción pecuniaria. Esta situación es lo más común en la inspección del trabajo en el Perú (P.6)

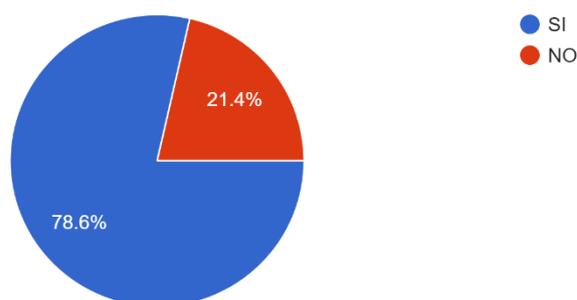
Como lo menciona el autor muchas de las empresas actúan no por iniciativa propia sino para evitar la sanción por parte de Sunafil, en ese sentido cabe recalcar que el efecto que describe una fiscalización laboral ya sea de oficio o por parte de una denuncia laboral siempre serán positivos ya que muchos empleadores actuaran para evitar una sanción económica y contratan a personas con discapacidad. Pero sumado a ello tenemos un sector informal que aun nos sigue generando costos adicionales a nuestra economía, genera desempleo en las PCD, negándose a contratar. Es por ello que nos vemos en la necesidad de afirmar que el estado deberá de otorgar mayores incentivos laborales para que muchas de estas empresas informales, pasen a la formalidad, así reducir la brecha de la informalidad y obtener mayor crecimiento en inclusividad laboral.

A continuación, procederemos a desarrollar los alcances de la investigación con relación a las encuestas para los empleadores, así como las entrevistas a los inspectores de Sunafil. Los cuales fundamentan en objeto de nuestra investigación, otorgando un mayor análisis desde el punto de vista empresarial y el rol del estado fiscalizador.

Figura 1. Elaboración Propia.

¿Cree que las capacitaciones y charlas de orientación deben ser obligatorias y las empresas deberían estar obligadas a participar en por lo menos 2 capacitaciones anuales sobre este tema ?

14 respuestas



ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	11	78.6%
NO	3	21.4%

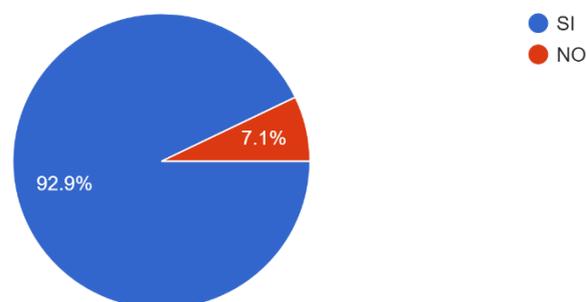
Interpretación:

En la figura N°01, los resultados que se representan en el gráfico se observan que, de 14 empresas más de 78% afirma que es necesario utilizar de manera obligatoria las charlas de orientación en temas laborales para personas con discapacidad. Frenando un poco el desconocimiento de la materia, e insertando laboralmente a más trabajadores con discapacidad a puestos de trabajos que les corresponde.

Figura 16. Elaboración propia.

¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades para hacer línea de carrera?

14 respuestas



Interpretación:

En figura N°02, los resultados que se aprecian en el gráfico, de 14 empresas el 92% afirma que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades para realizar línea de carrera. En ese sentido resulta beneficioso que Sunafil como entidad reguladora mediante sus inspectores revise y realice visitas de inspección a todas las empresas de tal manera que se respete tener una cantidad de personas con discapacidad laborando en la entidad. Esto así, con el fin de que se cumple con la cuota de empleo para que así, las empresas eviten posibles multas administrativas.

Gracias a esto, los trabajadores con alguna discapacidad se animan a denunciar y a no quedar callados ante cualquier tipo de discriminación de sus derechos laborales. Esta figura de protección otorga una seguridad laboral por parte del trabajador al saber cuáles son sus derechos para que estos no sean vulnerados por cualquier empleador que abuse de ellos.

Asimismo, la sola conducta de la inspección laboral promueve que las empresas contraten personal y lo inserten laboralmente a este sector que se encuentran con la capacidad de contratar a fin de que se garantice la igualdad para todos los peruanos.

Opinión de expertos en materia de fiscalización laboral

Es necesario resaltar que, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo de Sunafil y a especialistas en derecho laboral.

La formulación de la pregunta realizada tiene connotación con el objetivo general N° 01 “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las

contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021” del presente trabajo de investigación, por lo que a continuación se describirán las respuestas obtenidas

Pregunta realizada:

De la fiscalización laboral inopinada, ¿Qué efectos produce a los empleadores que incumplen en la contratación de personas con discapacidad?

Tabla 5. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.

Inspector de trabajo, Marco Antonio Castañeda Echeandía.

La fiscalización laboral inopinada es aquella que proviene de un plan nacional para acreditar cumplimientos mínimos de normatividad respecto de los estándares internacionales establecidos por la OIT, la fiscalización laboral en esta materia es muy rara ya que el porcentaje que incluye respecto del universo de trabajadores es muy pequeño por lo que muchas veces las administraciones prefieren abarcar aquellos segmentos en los que si hay un grupo significativo de la PEA. Ahora a la pregunta concreta este tipo de fiscalizaciones tiene un efecto educativo primordialmente ya que te puedo decir que solo las empresas formales y solo las grandes empresas formales son las que cumplen con la cuota de discapacitados, en nuestro país existen dos clases de obligaciones las vitales llámese beneficios sociales atención en salud y las nominativas en donde recae lastimosamente la

cuota de discapacitados, falta más conciencia social respecto de ello pero por sobre todo falta información y una fiscalización eficaz. El efecto en el modelo de fiscalización actual es de muy poca eficacia.

Inspectora de trabajo, Milagros Noelia Nieto Cueva.

A mi criterio, en general las fiscalizaciones inopinadas resultan provechosas y productivas ya que permiten advertir la realidad de la situación laboral de la empresa; lo mencionado ayuda no solo para los casos de contrataciones de personas en situación de discapacidad o con capacidades especiales, sino para la verificación del cumplimiento de la norma en general. En cuanto al tema propiamente, si mediante un procedimiento inspectivo se verificara que una empresa no cumple con las disposiciones normativas sobre contratación de personas en situación de discapacidad, se tendría que -en el caso la empresa fuera renuente a cumplir la norma- proponer una sanción a la empresa, la misma que puede terminar en una resolución de multa a la empresa, lo que a la larga podría significar un perjuicio a la empresa como tal.

Inspector de trabajo, Francisco Santibañez Marcos

Propiamente las empresas que no cumplan con lo previsto en art. 49.1 de la Ley N° 29973, respecto de la cuota de contratación de personal con discapacidad, se harán merecedoras de una propuesta de sanción (en acta de infracción) por la comisión de la infracción Grave prevista en el art. 30.3 del Reglamento de la LGIT, D.S. 016-2006-TR.

Abogado laboralista empresarial, Víctor Alejo Alvarado.

El efecto negativo es que la SUNAFIL emite un acta de infracción donde procede con imponer una sanción pecuniaria de acuerdo con la gravedad y número de trabajadores afectados

Fuente: Elaboración Propia

De lo mencionado por los entrevistados, se llega al resultado que una fiscalización laboral inopinada trae dos posibles consecuencias, la creación de conciencia social o una propuesta de sanción para la empresa renuente a cumplir con el ordenamiento jurídico laboral.

Sin embargo, los inspectores opinan que solo las empresas formales cumplen con la cuota de contratación de PCD, claro que solo de esas empresas formales el 1.83% cumple con la contratación de la misma, y respecto a lo mencionado sobre la fiscalización laboral sobre el cumplimiento de la cuota de empleo, resulta muy rara y como resultando tenemos que se prefiera los grupos significativos de la Población Económicamente Activa (PEA). Como tesisistas afirmamos que realizar este tipo de controles y abarcar sectores mayores, resulta provechoso siempre y cuando nuestras minorías no sean desprotegidas, Asimismo no podemos dejar de fiscalizar el cumplimiento de la cuota dejando un gran sector de empresas medianas e informales sin fiscalización laboral continua, que lamentablemente incumplen con la normativa, dejando en situación de desempleo a los posibles trabajadores con discapacidad.

3.1 Describir cual es el porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de las personas con discapacidad.

Para describir el porcentaje del cumplimiento primero debemos obtener la regulación de la normativa vigente respecto de la contratación de personal con discapacidad. La Ley N° 29973 en el artículo 49° establece: “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%”. En su defecto el estado regula una cuota de empleo en beneficio de las PCD, pero debemos conocer si esta normativa vigente es aplicable y si los empleadores cumplen la cuota de empleo. Adicional a ello, debemos de conocer el porcentaje de empresas con resolución de multa firme por parte de Sunafil. Esto nos otorgara una visión completa a cerca del grado de cumplimiento de esta normativa vigente.

Tabla 6. Cantidad de empresa con resolución de multa firme

Cantidad de empresas con resolución de multa firme					
Descripción	Año de emisión de la sanción				Total
	2018	2019	2020	2021	
Cantidad de empresas sancionadas	1	14	82	14	111

Fuente: Sistema de informático de inspecciones del trabajo, actualizado al 22-04-2021

Luego del análisis documental y estadístico otorgado por Sunafil nos vemos en la necesidad de comentar que en la actualidad son muy pocas las empresas sancionadas por incumplimiento de las obligaciones en materia de cuota de empleo de personas con discapacidad. Puesto que ciento once (111) empresas sancionadas en 4 años, resulta muy escaso

en comparación con la cifra total de empresas peruanas que “ascienden a 2 millones 838 mil 494 empresas” (informatica, 2021). Resultando que, lamentable Sunafil como ente regulador y fiscalizador no estaría cumpliendo una labor importante al sancionar a todas las empresas que no cumple con la contratación de PCD, y es por eso que los mismos trabajadores tienen que denunciar para que se cumpla sus derechos, hay que tener en cuenta que las acciones tomadas por parte de Sunafil, deberían ser destinadas al presupuesto anual de todas las inspecciones inopinadas para los centros labores junto con una mayor capacitación para el personal empleador y trabajador de la empresa, a fin de, buscar una concientización y visión a una integración del personal con discapacidad.

El cuadro de cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad actualizado al 2018.

Tabla 9. Cumplimiento de cuota laboral.

Año	2015	2016	2017
EMPRESAS OBLIGADAS	6,063	5,824	6,497
EMPRESAS CUMPLEN CON LA CUOTA DE EMPLEO	47	28	51
EMPRESAS QUE HAN CONTRATADO PCD SIN LLEGAR A LA CUOTA	678	1,114	1,381
EMPRESAS QUE NO REGISTRAN HABER CONTRATADO PCD	5,338	4,682	5,065
TOTAL DE EMPRESAS INCUMPLIDORAS	6,016	5,796	6,446

*Fuente: Sistema informático de inspección de trabajo actualizado al 31.12.2018
Elaboración: DINI*

Aunado a ello, luego de la alarmante situación que se ha venido originando, durante los periodos sin pandemia. Nos vemos en la obligación de solicitar información actualizada a

Tabla 12. Empresas obligadas, no cumplen, cumplen y han contratado personas con discapacidad.

Sunafil, quien emite su informe N° 318-2022-SUNAFIL/DINI, trasladándose la información al 2021.

INFORMACIÓN SOLICITADA EN MATERIA DE CUOTA DE EMPLEO DE PCD	CANTIDAD EMPRESAS
Número de empresas obligadas a cumplir con la contratación de PCD	6 573
Número de empresas que no han cumplido con la cuota de PCD y no registran haber contratado personas con discapacidad	6 485
Número de empresas que cumplen con la referida cuota de empleo	88
Número de empresas han contratado personas con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo	1 488

Fuente: Planillas electrónicas 2021. Elaboración: DINI.

A continuación, presentamos el número de empresas inspeccionadas y el número de actuaciones y diligencias de orientación generadas en los años 2016, 2017, 2018.

Tabla 15. Numero de mecanismos para fiscalizaciones laborales.

Año	Fiscalizaciones			
	Informe	Acta de Infracción	Total	Orientaciones
2016	6	1	7	1,553
2017	279	137	416	448
2018	209	17	226	525
Total General	494	155	649	2,526

*Fuente: Sistema informático de inspección de trabajo actualizado al 31.12.2018
Elaboración: DINI*

Según la información prestada por parte del sistema informático de inspección del trabajo SIT, para el 2016 se efectuaron mayores trabajos en capacitar a diferentes empresas y trabajadores de nuestro país (1553), que a diferencia del año 2017 y 2018. En el año 2016 se emitió el número menor de actas de infracción (01), en comparación del 2017 (137) y 2018 (17) esta

cifra resulta alarmante ya que se denotaba un crecimiento para el 2016 a 2017 pero en los años 2018 se disminuyó en gran porcentaje en casi un 92%.

En el análisis de estos tres cuadros podemos apreciar un alto porcentaje de incumplimiento de la cuota de empleabilidad. Por la cual muchos de los trabajadores con discapacidad no pueden ser integrados al mercado laboral.

Se debe considerar que respecto al incumplimiento de la cuota en el sector privado:

“La actual coyuntura en nuestro país nos lleva señalar que si bien es cierto se implementan avances para la incorporación de personas con discapacidad en el empleo privado, la exigencia normativa puede originar contrataciones insostenibles en el tiempo pues solo está motivada por el deber legal y no por las capacidades y habilidades de la población con discapacidad”. (Asociación Pro Derechos Humanos, 2017)

Como comentario de lo citado por la APRODEH, que, si bien es cierto son pocas las empresas que contratan a personal con discapacidad, en muchos casos por la exigencia normativa y no por la cultura de responsabilidad laboral en beneficio de las PCD. Esto es lamentable, ya que como sociedad no podremos seguir creciendo, haciendo esfuerzos nulos para llegar a ser una sociedad integradora con igualdad de derechos.

El resultado otorgado por acceso a la información pública en el comparativo de los años 2016, 2017 y 2021.

Tabla 17. Porcentaje de cumplimiento.

	2016	2017	2021
Porcentaje	(0.48%)	(0.79%)	(1.338%)
Número de empresas que cumplieron de las obligadas	Sólo 28 empresas cumplieron la cuota de un total de 5,824 empresas obligadas y 1,114 empresas contrataron PCD sin alcanzar el porcentaje de la cuota.	Solo 51 empresas cumplieron la cuota de un total de 6,497 empresas obligadas y 1,381 empresas contrataron PCD sin alcanzar el porcentaje de la cuota.	Solo 88 empresas cumplieron la cuota de un total de 6.573 empresas obligadas y 1,488 empresas contrataron PCD sin alcanzar el porcentaje de la cuota.

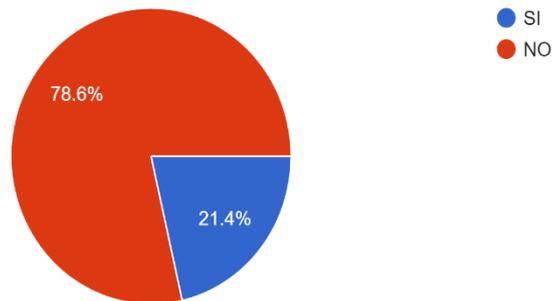
Fuente: Elaboración propia en base al Sistema informático de inspección de trabajo actualizado al 2021.

Elaboración: DINI

Se puede evidenciar que los porcentajes de año tras año son nulos, apenas logramos llegar al 1 por ciento del total de empresas que deben de cumplir con su cuota anual de discapacidad. Cifra que resulta alarmante y buscamos dar a conocer estas falencias del sistema inspectiva de trabajo. Adicionalmente a esto, para determinar la validez de la hipótesis planteada se realizó la recopilación de datos, aplicando la encuesta a catorce (14) empresas privadas en Lima metropolitana, planteando los siguientes gráficos.

Figura 19. Elaboración Propia.

¿Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) ó Conadis (El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con D... orientación sobre las personas con discapacidad?
14 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Como podemos apreciar, catorce empresas, más del 78% de las mismas han recibido charlas de orientación sobre personas con discapacidad, pero aún falta un porcentaje que aún no ha recibido dichas charlas y a eso le sumas el sector informal que aún no se animan a conformarse de manera formal con vistas a un crecimiento progresivo como empresa.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	3	78.60%
NO	11	21.40%

Opinión de expertos en materia de fiscalización laboral

Es necesario resaltar que, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo de Sunafil y a especialistas en derecho laboral.

La formulación de la pregunta realizada tiene connotación con el objetivo específico N° 01 “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 en la cuota de empleo de la contratación de personas con discapacidad en el año 2021” del presente trabajo de investigación, por lo que a continuación se describirán las respuestas obtenidas.

Pregunta desarrollada:

Si de la información recopilada por DINII al 2021, Suman un total de 6573 empresa obligadas a cumplir con la cuota anual de discapacidad y solo 88 empresas cumplen ¿Por qué no fiscaliza el cumplimiento de la cuota anual de discapacidad, generándose mayores actas de infracción e incrementando el número de empleadores que cumplen la contratación de PCD en empresas de lima metropolitana y provincia?

Tabla 19. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.

<i>Inspector de trabajo, Marco Antonio Castañeda Echeandía</i>
Nuestro país es un país en donde reina absolutamente la informalidad, en donde lastimosamente el empleador busca en vez de cumplir, evadir la Ley, una fiscalización fuerte es la única opción en nuestro país, pero que no sea una fiscalización esporádica, que no sea una fiscalización de adorno solo para cámaras de televisión, el objetivo de la inspección como siempre lo digo no es multar, no somos recaudadores, el objetivo de la inspección debe ser educar y única forma de educar al empleador peruano es actuando fuerte inicialmente, es imponer ejemplos para que se adecúen

como comportamiento reactivo, el objetivo de la inspección del trabajo, el objetivo utópico de la misma es llegar a multa 0, a crear una conciencia de cumplimiento y en nuestro país solo se puede alcanzar actuando fuerte y continuamente, claro ejemplo es como el conductor peruano se acostumbró a usar el cinturón de seguridad, se actuó fuerte continuamente y decididamente y ahora es lo primero que te pide un taxista en cuanto subes a su unidad.

Inspectora de trabajo, Milagros Noelia Nieto Cueva

Es una pregunta bastante interesante, para poder responderla debemos partir por entender que los inspectores de trabajo son los que tienen a su cargo el procedimiento inspectiva en su primera etapa, esto es, de actuaciones inspectivas, sin embargo, dichas actuaciones no se realizan por si solas – en la gran mayoría de casos- sino que parten de la existencia de una orden de inspección en donde se deben señalar las materias a inspeccionar; entonces, si existe información recopilada por DINII al respecto, lo adecuado sería que se generen sobre esa base políticas y/o operativos para llevar a cabo inspecciones en dicha materia, sin embargo no se advierte que suceda ello. Como se puede ver, la fiscalización no es un tema solo de los inspectores de trabajo, sino que se sujeta a planes de trabajo y/o políticas internas de la institución, entonces quizá, parte de la respuesta estaría en que resulta necesario darle mayor importancia a este tipo de temas de manera tal que se vea reflejado en la generación de planes de trabajo sobre el particular; incluso, no solo para Lima Metropolitana sino para las diversas intendencias nacionales si se tratara de políticas nacionales que pudiera implementar la institución.

Abogado laboralista empresarial, Víctor Alejo Alvarado

Una de las razones, es que es una Ley no tan publicitada por el estado peruano lo cual genera su desconocimiento. Asimismo, porque en la SUNAFIL se volvió cotidiano supervisar solo el cumplimiento de pago de beneficios sociales, despidos en todas sus modalidades, SST y/o cumplir

con investigar denuncias presentadas. Pero no cumplen con supervisar otros incumplimientos laborales, quizás sea porque dichas infracciones son mucho más fáciles de inspeccionar o porque son las que regularmente no se cumplen a cabalidad en las empresas.

Inspector de trabajo, Francisco Santibañez Marcos

En el año 2017 a raíz de la emisión del Protocolo N.º 004-2016-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con Discapacidad aplicable a los Empleadores del Sector Privado, se realizaron operativos en Lima Metropolitana para verificar el cumplimiento de la cuota de contratación de PCD, sin embargo, en años posteriores se orientó la inspección a otros sectores. Con la pandemia evidentemente el interés fue el de verificar las SPL y atender denuncias laborales por pagos de remuneraciones y demás beneficios sociales.

Fuente: Elaboración Propia

Cabe precisar que, lo mencionado por el inspector de trabajo Marco Castañeda, tiene tanto sentido “El objetivo de la fiscalización no es multar, no somos recaudadores sino el objetivo de la inspección debe ser educar”, como tesis que seguimos la misma línea del inspector de trabajo, ya que, las instituciones públicas tienen por objetivo de hacer cumplir la normativa vigente. Ahora bien, Sunafil tiene por objetivo “La Sunafil tiene por finalidad promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias”. (Decreto Supremo N°007-2013-TR, 2013, 06 de agosto), es por eso, que lo que se requiere es que se cumpla con la normativa a fin de que las empresas cumplan con contratar más personal con habilidades diferentes, lo cual trae consigo

que haya muchas más inspecciones a fin de que si una empresa no cumple, se le imponga su multa, ya que toda persona tiene derecho a un trabajo y sobre todo a ser tratado con igualdad.

3.2 Reconocer cuales son las infracciones más cotidianas del empleador que se relacionen con la contratación de las personas con discapacidad.

Parte de la tarea como investigadores es identificar cuáles son las infracciones más cotidianas del empleador, que en muchos de los casos por desconocimiento o de manera dolosa buscan omitir o no cumplir con los derechos laborales de los trabajadores.

Para eso nos apoyaremos de un cuadro otorgado por Sunafil de las principales infracciones laborales:

Tabla 20. Materias con más infracciones.

MATERIAS MÁS INFRACCIONADAS	N° DE ACTAS DE INFRACCIÓN
Obstrucción a la labor inspectiva	5,651
Remuneraciones	2,012
Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados	1,716
Compensación por Tiempo de Servicios	1,680
Planillas o registros que la sustituyan	919
Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo	715
Registro de Control de Asistencia	702
Formación e información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	441
Certificado de Trabajo	393
Identificación de peligros y Evaluación de riesgos (IPER)	339
Inscripción en la Seguridad Social	261
Equipos de protección personal	254
Seguro complementario de trabajo de riesgo	193
Sistema de gestión SST en las empresas	169

Fuente: Sistema informático de inspección de trabajo actualizado al 02.03.2017

Elaboración: DINI

Como podemos apreciar, la materia de obstrucción a la labor inspectora es una de las materias que cuenta con 5651 actas cerradas, y como comentario podemos mencionar que en muchos de estos casos por desconocimientos del mismo empleador se hacen acreedores a estas multas. Uno de los ejemplos claros es no atender al inspector de trabajo, muchos de los empleadores en vista que incumplen sus obligaciones, tratan de evitar al inspector no dejándolo cumplir su trabajo de fiscalizador. Pensando que si no se lograra fiscalizar estarían a salvo. Pero esto es absurdo ya que el inspector de trabajo está capacitado a solo esperar diez (10) minutos, y si no se lograra atender, tendrá que colocar la multa que corresponda. Siendo esta conducta MUY GRAVE, como podemos apreciar el cumplimiento de la cuota de empleabilidad no es una de las materias más fiscalizadas, lamentablemente el Perú tiene una “Tasa de informalidad que supera el 74%.” (Economía, 2020). Entonces, al existir mayor informalidad, mayores serán los casos de denuncias laborales por distintas materias. Se deberá buscar la capacitación adecuada en beneficio de las PCD, logrando el conocimiento sobre sus derechos laborales y mayores charlas informativas para los empleadores y el rol que cumplen con la integración laboral.

Tabla 23. Numero de ordenes de inspección

1	SERVICIOS (INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y ALQUILERES)	6 984
2	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	4 902
3	TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	3 362
4	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	3 292
5	CONSTRUCCIÓN	3 187
6	HOTELES Y RESTAURANTES	1 691
7	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1 533
8	ENSEÑANZA	1 379
9	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	852
10	AGRICULTURA	839
11	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	611
12	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	559
13	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	218
14	PESCA	133
15	OTROS	2 672
	TOTAL	32214

Fuente: Sistema informático de inspección de trabajo actualizado al 28-06-2022.

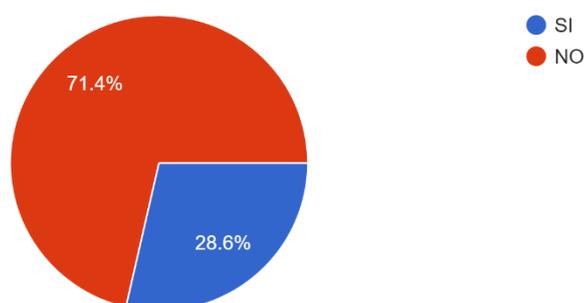
Elaboración: DINI.

En lo relacionado a sectores económico se denota que los sectores con mayores incumplimientos, obteniéndose actas de infracción cerradas y con trámite de procedimientos sancionadores. Los sectores de servicio (Inmobiliaria, empresariales y alquileres) con 6984 órdenes de inspección, denota que dicho sector es el de mayor incumplimiento en normativa sociolaboral.

Adicional a ello, de nuestra investigación **“Se informa que, el número de empresas inspeccionadas en el año 2021 asciende a la cantidad de 45,590”**, de acuerdo con los registros del SIIT. Teniendo en cuenta que dichas inspecciones de trabajo se generaron de denuncias laborales u operativos de oficio, es por ello, que nuestra preocupación como tesisistas es la importancia que se le da al tema de fondo como es el cumplimiento de la cuota de empleo. Ya que no se ve reflejada esas 45, 590 inspecciones de trabajo con el 1.33% de empresas que

¿Sabía usted que el no cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad se considera una infracción grave?

14 respuestas



cumplen con la contratación, debiéndose dar mayor apoyo y énfasis a este sector de la población que ha sufrido tanto por una sociedad tan aislada.

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

En la figura N°04, los resultados que se representan en el gráfico se observan que, de 14 empresas el 71% afirma desconocer que el no cumplimiento de la cuota de empleo sea una infracción laboral, contribuyendo a incrementar el desconocimiento normativo laboral. afectando los derechos de los trabajadores vulnerables y su desarrollo como persona. Si bien la cuota no es una de las materias más representativas en el tema de las actas de infracciones, podemos afirmar que esto se debe a que aún muchas empresas no atienden al personal inspectiva, desentendiendo de su rol fiscalizador.

La desinformación es la principal tragedia para las empresas, el conocer que existe multas por no atender al inspector de trabajo o evitar la inspección inoportunas nos ahorrarían multas innecesarias, el pensar que una vez impuesta esta resolución de multa por la obstrucción a la labor inspectiva. Denotará cambios para las empresas, una inspección o fiscalización laborales no es mala, el problema es no seguir las disposiciones laborales vigentes.

ALTERNATIVAS	RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	4	28.6%
NO	10	71.4%

Las infracciones en materia de relaciones laborales más comunes es la de discriminación del trabajador, si bien la ley general de trabajo regula los supuestos específicos de manera directa e indirecta. El supuesto de discapacidad es el más utilizado, pero resulta tedioso probar esta infracción. En el 2018 según Velaochaga Hermoza en su tesis para optar el título de abogado afirma que “Esta forma de discriminación consiste en la falta de oportunidades para encontrar un empleo, lo que produce que los discapacitados encuentren trabajos de baja remuneración o simplemente vivan largos periodos de tiempo desempleados”. (p.19) Afirmando lo expuesto que la discriminación es uno de los principales roles protagónicos para la no contratación de personas con discapacidad.

Las infracciones en materia de empleo y colocación son infracciones graves expresadas en los numerales 30.3 y 31.3, de la ley general de inspección del trabajo. El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad y la publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias en el supuesto de discapacidad. Ambas infracciones laborales no son consideradas en el cuadro proporcionado por Sunafil. Entendiendo que dichas materias son mínimas al crear órdenes de orientación, puesto que la falta de pruebas, falta de información, falta de denuncias y la falta de fiscalización laboral. Todo esto nos atrasa como sociedad integradora.

Opinión de expertos en materia de fiscalización laboral

Es necesario resaltar que, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo de Sunafil y a especialistas en derecho laboral.

La formulación de la pregunta realizada tiene connotación con el objetivo específico N° 02 “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad” del presente trabajo de investigación, por lo que a continuación se describirán las respuestas obtenidas.

Pregunta desarrollada:

¿Por qué en la actualidad no tiene la misma prioridad, la fiscalización laboral en materia cumplimiento de la cuota de empleo, en comparación con otras materias?

Tabla 25. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.

Inspector de trabajo, Marco Antonio Castañeda Echeandía

La respuesta es POLITICA, en lo que llevo como inspector ha habido innumerables operativos pero muchos de ellos para las cámaras, he visto como administraciones sacaban operativos de fiscalización de planillas a empresas que son formales, por ejemplo FALABELLA, GRUPO ROMERO etc. eso se llama actuar para las cámaras, nuestra labor no debe ser publicitada, debe valerse de por si por los resultados y publicitar los grandes logros, hay un miedo constante a la desactivación de la SUNAFIL, y por ello tratan de crear un universo de eficacia, cuando la eficacia no depende de la cantidad de likes ni de la cantidad de audiencia, depende de que si hay respeto o no de los derechos depende de que si haz cumplido tu papel como educador y has creado conciencia en el trabajador y en el empleador del respeto de los derechos laborales.

Inspectora de trabajo, Milagros Noelia Nieto Cueva

De alguna manera lo veíamos con la respuesta a la anterior pregunta, y es que pareciera que a las personas encargadas de generar las políticas internas de trabajo no les parecería importante y/o relevante este tema; ensayando una respuesta, podría ser quizá porque se cree que es poca la población posiblemente afectada frente a otras materias en donde el universo de afectados es mayor, otra respuesta, sería quizá que no existe conciencia de la necesidad de abordar este tema por su relación estrecha con los derechos humanos y derechos fundamentales laborales.

Abogado laboralista empresarial, Víctor Alejo Alvarado

Considero que es un tema no tan abordado por la SUNAFIL, ya que inciden muchos factores. Dentro de ellos tenemos la cara laboral, donde hasta la fecha hay aun pocos inspectores no pueden darse abasto para supervisar tantos empleadores y tantos incumplimientos laborales. Otro punto es que a consecuencias de la COVID -19, la SUNAFIL tuvo como principal labor supervisar el cumplimiento de las normativas laborales emitidas por el gobierno peruano (Suspensión perfecta de labores, despido de trabajadores, entre otras) lo cual ha limitado mucho su labor de supervisión. Finalmente, la realidad nacional que afronta nuestra sociedad, es que la contratación de personal con discapacidad es un tema no muy desarrollado ni capacitado, maximice si la SUNAFIL no emite recomendaciones sobre el presente tema.

Inspector de trabajo, Francisco Santibañez Marcos

Como señalo en el punto anterior, desde el año 2020 y con la aparición de la pandemia del COVID 19, el interés fue hacia verificar las SPL y atender denuncias laborales por pagos de

remuneraciones y demás beneficios sociales. Sin embargo, en año 2018 y 2019 el interés fue el de verificar las discriminaciones salariales y el hostigamiento sexual en empresas a raíz de normas legales de dichos años.

Fuente: Elaboración propia

Existen diferentes posiciones del porque no tiene la misma prioridad la fiscalización laboral en cumplimiento de la cuota de empleo. Desde una fiscalización laboral en parte para dar publicidad y otorgar mayor seguridad en los ciudadanos, así como el problema de no generar políticas públicas internas para abarcar a este sector de la población que sufre. Así como también una institución pública con mucha carga laboral y pocos inspectores de trabajo para abarcar tantos centros laborales.

Cabe recordar que la publicidad siempre es buena para una institución pública, pero lo que no se puede permitir es que se trate de aparentar el cumplimiento y a esto tiene mucho sentido con lo señalado por el abogado Víctor Alejo, quien menciona la carga laboral de diferentes instituciones públicas que no se dan abasto en las múltiples denuncias laborales y el proceso de fiscalización con los pocos inspectores de trabajo. Aunado a ello, comentar que un trabajo de manera conjunta y direccionada siempre tendrá mayores beneficios a un trabajo individual y disuasivo. Busquemos mayores campañas de fiscalización laboral en material que no se estén tomando en cuenta y otorgar mejores políticas públicas en programas de integración con el discapacitado y mayores campañas laborales para el discapacitado, no los dejemos solos en esta lucha constante de intereses políticos, busquemos generar el cambio desde la pequeña acción.

Lamentablemente por el contexto de COVID 19, muchas inspecciones de trabajo han tenido que ser virtuales y de manera anticipada. Reduciéndose las fiscalizaciones laborales de manera inopinada, así como también las materias a fiscalizar, dejando de lado el cumplimiento de la cuota de empleo y priorizando otras materias como las de seguridad y salud en el trabajo, normativa sociolaboral, despidos arbitrarios y licencias de maternidad.

En esa misma línea, lo dicho por el inspector de trabajo Castañeda, respecto a que el cumplimiento de la fiscalización laboral, no se condiciona con la cantidad de likes ni de la cantidad de audiencia. claro la publicidad es positiva siempre y cuando sea una publicidad objetiva y si has cumplido tu papel de educador creando la conciencia en el empleador, esto tiene mucha relación con el cambio mínimo, que genera resultados positivos en la sociedad. si creamos conciencia como sociedad y buscamos mayores empleadores capacitados y otorgamos mayores campos de visión respecto a los beneficios de contratar personas con discapacidad, tendremos un cambio positivo en la sociedad.

Además, las políticas públicas objetivas tendrán resultados positivos, siempre y cuando identifiquemos el sector que desarrollaremos y como lo haremos. Teniendo como ejemplo duplicar las ferias de empleo para PCD de manera distrital, teniendo mayores oportunidades laborales con la ciudadanía. Así como dar el adecuado seguimiento profesional de estos centros de trabajo ofrecidos.

3.3. ¿Cuáles son las deficiencias en la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato para las personas con discapacidad?

Opinión de expertos en materia de fiscalización laboral

Es necesario resaltar que, se detallan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los inspectores de trabajo de Sunafil y a especialistas en derecho laboral.

La formulación de la pregunta realizada tiene connotación con el objetivo específico N° 03 “Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato” del presente trabajo de investigación, por lo que a continuación se describirán las respuestas obtenidas.

Pregunta formulada:

¿Cuáles son las falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en las personas con discapacidad, dentro de nuestra sociedad?

Tabla 26. Entrevista a Especialistas en derecho, sobre fiscalización laboral.

<i>Inspectora de trabajo, Milagros Noelia Nieto Cueva</i>
<p>Sin duda esta pregunta nos permite abordar no solo un aspecto individual de la persona sino también uno como sociedad peruana, en el primer caso la falencia que se tiene está relacionada con la igualdad de trato y es que es evidente no solo la falta de concientización respecto de las personas con discapacidad o capacidad especiales sino también la falta de empatía, lo que se evidencia en las relaciones sociales en general, no siendo las relaciones laborales la excepción; en cuanto a una visión como sociedad, advertimos como una de las falencias la poca infraestructura que se tiene para lograr que más personas en situación de discapacidad puedan acceder no solo a un empleo sino en general a condiciones dignas de vida, otra vendría a ser la falta de inversión para lograr reducir brechas respecto al acceso de</p>

las personas en situación de discapacidad a mejores condiciones de educación y que a la larga les permita tener un acceso más rápido a un puesto de trabajo, otra falencia podría ser la poca preocupación no solo por fiscalizar el cumplimiento de la norma en cuanto a estos temas sino sobre todo en acciones preventivas de incumplimiento, lo que estaría aunado a lo que veníamos señalando en cuanto a la falta de concientización y empatía de parte de los mismos peruanos en cuanto al tema.

Inspector de trabajo, Marco Antonio Castañeda Echeandía

Veamos son muchas en primer lugar la mención de discapacidad para el empleador peruano implica poca ganancia o poca producción, es por ello que hay una desventaja la cual debe ser tratada de forma educativa y directa haciendo cumplir la norma y demostrando con ello que los discapacitados están reducidos en su accionar pero la naturaleza humana nos da el beneficio cuando uno de los sentidos falla otro se agudiza y eso se debe aprovechar en beneficio al trabajador, una persona invidente no te puede observar pero por las inflexiones del tono de voz puede determinar si estas nervioso o si estás diciendo la verdad, ello lo corrobore una vez con un conciliador quien sabia cuando uno mentía o no decía completamente la verdad, cuando las personas están reducidas en su movilidad ya sea superior o inferior los dedos se vuelven más ágiles siendo personas que tipean muy rápido casi el doble de velocidad de una persona con movilidad sin reducir en otras palabras una de las falencias es la falta de educación. Otra de las falencias está en que la norma no es una norma basada en nuestra realidad, es muy ficticia en un país en donde la informalidad es casi

la Ley general, debemos adecuarla con criterios, debemos adecuarla en base a nuestros estándares y no hacer un copy paste de la norma española o argentina

Abogado laboralista empresarial, Víctor Alejo Alvarado

Conforme a lo antes manifestado, existen deficiencias en nuestra sociedad que no se enfocan en las PCD, ello genera que el acceso al empleo sea muy limitado. Una de las falencias, es que no es muy publicitado en la página web de la Sunafil y/o Ministerio de trabajo la contratación de PCD, Asimismo, no se ofrecen muchos puestos de trabajo para la contratación de PCD, solo revisemos las páginas de acceso al empleo donde no hay ofertas de trabajo, para la contratación de PCD. Es importante no solo sancionar por los incumplimientos si no generar más puestos de trabajo para todas las personas sin importar sus limitaciones.

Inspector de trabajo, Francisco Santibañez Marcos

Obviamente en cuanto a acceso al empleo existe un déficit motivo por el cual se tuvo que legislar una cuota mínima de contratación de personal con discapacidad tanto en sector público como privado. Respecto de la igualdad de trato, esta se hace evidente ya en el desarrollo y término del vínculo laboral, sobre todo en temas como condiciones laborales, salariales, de ascenso y de extinción de relación laboral. Se tiene un prejuicio hacia la contratación de personas con discapacidad en cuanto a su productividad y quizás este tema haya disminuido con la aparición del trabajo remoto que ha permitido a este colectivo

desempeñar sus labores, al menos, en las mismas condiciones (desde los domicilios) que los demás trabajadores de las empresas.

Fuente: Elaboración propia

Sin duda alguna, de los diferentes entrevistados todos tienen una característica en las PCD, la principal es que, respecto al acceso al empleo, nuestra sociedad no ha tomado las medidas en infraestructura para integrarlos y en torno a la fiscalización laboral, lamentablemente no tenemos una norma que se cumpla o sea supervisada de manera óptima, otorgando mayores beneficios para las PCD y una igualdad de trato en sus centros de trabajo, así como también en la búsqueda del empleo.

Adicional a ello es muy importante resaltar lo que nos transmite el inspector Castañeda, en su relato con un conciliador. Si bien es cierto las PCD tal vez estén reducidos por alguna capacidad, pero su naturaleza humana los hace agudizarse y los diferentes sentimientos se multiplican, sucediendo lo comentado que la PCD tenga otra virtud.

Esto es sumamente importante porque las PCD son tan humanas como cualquiera y su interés por seguir creciendo y tener un estilo de vida normal, los hace que tengan múltiples cualidades a explorar y no ser una carga para la empresa.

Aunado a ello, lo mencionado por la inspectora de trabajo Milagros Nieto, respecto a la poca preocupación en fiscalizar y de manera conjunta por la falta de concientización y empatía de los peruanos. Cabe precisar que, como país estamos fallando gravemente en ambos sectores, desde las empresas que no tienen la cultura de trabajar con PCD y un estado que no fiscaliza a

los empleadores. Teniendo como único resultado un país discapacitado y con mucha falta de cultura para poder integrarlos de manera óptima.

Además, que lo mencionado por Víctor Alejo, respecto a la poca publicidad de Sunafil y ministerio de trabajo con relación a los puestos de trabajo para las PCD, Como tesistas afirmamos lo dicho por el doctor, necesitamos invertir parte del presupuesto en generar más puestos de trabajo para las PCD, además de ser publicitados en su página web y en las diferentes redes sociales. Con la finalidad de llegar al público objetivo y que puedan participar en el proceso de selección.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En lo que respecta a la información recopilada de la presente investigación, se puede evidenciar el objetivo propuesto y los resultados obtenidos por diversas tesis y encuestas realizadas por medio del aplicativo Google meet,

En este sentido, la presente investigación de este trabajo es identificar cual es el porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de las personas con discapacidad. En ese sentido las acciones preventivas son indispensables las charlas de orientación y las fiscalizaciones laborales resultan beneficioso para la inserción laboral de las personas con discapacidad, Sin embargo, menos del 2% (dos) por ciento de las empresas obligadas cumplen con la cuota de empleo. Por ello, para incrementar este porcentaje se necesitan más inspecciones laborales e incrementar charlas de orientación. con la finalidad de que más empresas cumplan con integrar a más trabajadores con discapacidad a sus filas de trabajo. Según (infante, 2015)), en el área particular de empleo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “estima que el 80% de las personas con discapacidad se encuentran en situación de desempleo, lo que se debería principalmente a la falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral, así como al prejuicio entre los empleadores de que ésta es una población incapacitada para el trabajo o, en el mejor de los casos, cuya incorporación resultaría muy costosa”.

Afirmando lo expuesto por el autor la incorporación de personas con discapacidad resulta costosa, pero será menos costosa que una multa administrativa que en el mejor de los casos no termine con una resolución de subintendencia confirmando la sanción impuesta.

Adicionalmente, en el objetivo específico 2 el reconocer cuales son las infracciones más cotidianas del empleador que se relacionen con la contratación de las personas con discapacidad. Según (Céspedes, 2017) en su trabajo de investigación “Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - Análisis del caso: Cooperativa autogestionaria de personas con discapacidad física permanente R.L, presentado en la universidad de Costa Rica para optar el grado de licenciatura en derecho, concluye: “Finalmente, en lo que respecta a las garantías para el cumplimiento de la ley, cabe señalar que las principales amenazas para ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad no provienen necesariamente de la inexistencia de normas que reconozcan sus derechos, sino esencialmente del efecto negativo que sobre ellas determina la inexistencia de mecanismos institucionales, recursos humanos y materiales, así como de voluntad política y espacios de participación, que permitan llevar a la práctica tales garantías”.

Afirmando lo expuesto por el autor internacional comprendemos la intención de la premisa en el sentido, en muchas oportunidades, el problema no radica de la falta de normativa vigente sino por la voluntad política y espacios de participación, a esto nosotros afirmamos que la falta de información es el principal motivo por el cual las infracciones laborales más cotidianas son la de obstrucción a la labor inspectiva. Apoyándonos de nuestro estudio solicitado por acceso a la información pública, en la cual se desarrolla que la infracción más frecuente es la de obstrucción a la labor inspectiva y esto se desarrolla por el propio desconocimiento de la infracción que concluirá con la resolución de multa. Pero en específico la infracción laboral de personas con discapacidad es el cumplimiento de la cuota de empleo, que según datos obtenidos resulta menos de 2% de resultados, cifra alarmante para este estudio

de investigación. Infracción laboral grave, castigada duramente por la Sunafil, pero en la actualidad las empresas que incumplen materia de empleo y las empresas que han sido multadas. Cifras lejanamente cercanas con solo 111 empresas multadas en 4 años consecutivos (2018,2019,2020,2021) y más de 6000 mil empresas identificadas que no cumplen con la cuota de empleo.

Las infracciones en materia de relaciones laborales, en materia de empleo y colocación. Todas estas materias sancionadoras con bajos niveles de índices de infracción según los resultados obtenidos por Sunafil, materias olvidadas en la fiscalización laboral y a esto se le suma la poca denuncia laboral de los ciudadanos al evidenciar conductas que incumplen nuestro ordenamiento jurídico. Otorgando un pensamiento crítico de lo que sucede en el Perú, la cruda realidad habla por sí sola, pensar en un país inclusivo es soñador al saber que estamos muy lejos de poder integrar a las personas con discapacidad por completo, nos damos con la tarea de encontrar los principales problemas, pero en limitaciones al saber de cuándo sucederá esto en el país.

En relación con el objetivo general del presente trabajo, describir los efectos que tiene la fiscalización laboral para la contratación de personas con discapacidad. El inicio de la fiscalización laboral por parte de los inspectores de trabajo resulta positivo para solucionar las principales falencias laborales y dirigirse conforme a ley. Muchos empleadores ante la primera comunicación de Sunafil por temor a las multas administrativas buscan subsanar su error hasta antes del inicio del procedimiento sancionador, en ese sentido al subsanar la presente denuncia no se constituirá como multa y por consiguiente será archivada. Efecto positivo puesto que como trabajadores lo que deseamos es que se cumplan con nuestros derechos, en ese sentido al

ponerse a derecho o en muchas veces acordar con el empleador. Quedaría protegido el derecho laboral y como consecuencia la empresa no volvería a incurrir en dichas infracciones. Asimismo, hay que mencionar que estos entes reguladores tienen una aplicación óptima en el sector formal, distinta es la historia en el sector informal que aún nos falta regularizar e integrar a empresas que por distintas razones no pasan a la formalidad en ese sentido el estado deberá incentivar la formalización con distintos aplicativos materia de otra investigación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

5.1 Conclusión respecto OG: En la presente tesis se describieron los efectos de la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad entre los años 2016 al 2021, en ese sentido los efectos son positivos y benefician a los trabajadores. La integración del personal y la reducción de infracciones laborales, resultan favorables para los trabajadores. puesto que el temor a las sanciones administrativas es mayor a cumplir con los derechos laborales de su personal.

5.2 Conclusión respecto al OE. 1: En la presente tesis se describe cual es el porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de personas con discapacidad, identificando como 1.33% el porcentaje máximo de cumplimiento de las empresas obligadas y que cumplen con su responsabilidad integradora a los servicios al trabajo acatando las normas establecidas según ley. Afirmando lo expuesto por la hipótesis planteada, la desinformación para los empleadores ha llevado a incrementar el incumplimiento de la cuota de empleabilidad y en consecuencia el desempleo.

5.3 Conclusión respecto al OE. 2: En la presente tesis se reconoció que la infracción cotidiana por parte del empleador. Es la obstrucción a la labor inspectiva, postura adoptada por diversos autores y como tesisistas afirmamos que parte de la integración como sociedad inclusiva, es buscar fomentar una cultura de capacitación constante y evitar ser sancionados por desinformación. Asimismo, la falta de interés por parte de los empleadores como sociedad, impulsa el trabajo informal y el desempleo en las personas con discapacidad. Sumada a las escasas y/o nulas charlas de orientación que diversas entidades públicas y privadas dictan.

Todos estos factores impulsan la no contratación de PCD, en ese sentido, se busca detener las infracciones al poder subsanar todas estas falencias que como sociedad aún mantenemos a pie, pero como se puede entender, no es una lucha independiente. El cambio se deberá dar desde las empresas privadas y con un apoyo constante de los organismos públicos reguladores.

5.4 Conclusión respecto al OE. 3:

En la presente tesis se identificó las principales falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en PCD, que lamentablemente por temas de infraestructura de los centros laborales y la poca inversión de empleadores para acceder a un empleo digno y una fiscalización laboral tenue, que no llega a tener el impacto necesitado y beneficiar con orientación y brindar diferentes alternativas en la contratación de PCD. Resulta importante lograr una igualdad de trato tomando conciencia y empatía como sociedad. para lograr crecer de manera significativa en inclusión e igualdad de condiciones laborales para nuestros discapacitados.

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). 8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú. https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_645594/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). Conocer los derechos fundamentales en el trabajo. Conocer los derechos fundamentales en el trabajo, Primera Edicion. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Levaggi, V (2004). ¿Qué es el trabajo decente?. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Redacción Gestión, (2020). Informalidad laboral de Perú bajó apenas un punto porcentual el 2019 y llegó a 72%. En: Diario Gestion. <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-de-peru-bajo- apenas-un-punto-porcentual-el-2019-y-llego-a-72-noticia/>

Quiñones Infante, S. Rodriguez Guillen, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. En: Foro Juridico Pucp. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>

Quispe Chije, J. (2020). La responsabilidad social y política pública en la inserción laboral de personas. Lima. Tesis para optar el título profesional de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49803/Quispe_CJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley que crea la Superintendencia nacional de fiscalización laboral. Ley N.º 29981 Art. 1. 15 de enero 2013. (Perú)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1947) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1947) Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

Congreso de la República (agosto 06, 2013). Decreto supremo N° 007-2013-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil. Recuperado de

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2367082/2013-08-07_007-2013-TR_3016.pdf

Congreso de la República (Julio 22, 2006) Ley de inspección de trabajo N° 28806. Ley tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0029/ley-28806.pdf>

Resolución de Superintendencia N° 158-2021-SUNAFIL (Mayo 19, 2021) Aprobar la directiva N° 001-2021-SUNAFIL/INPA denominada “Reglas para el desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención del sistema de inspección del trabajo”. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1904677/RS.158-2021.pdf.pdf>

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (octubre 29, 2006) Decreto Supremo n° 019-2006-TR. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_019_2006_TR.pdf

Congreso de la República (julio 22, 2017) Decreto Supremo N° 016-2017-JUS. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento

Administrativo General. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-general-decreto-supremo-n-016-2017-tr-1551410-4/>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (agosto 29, 2017) Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL. Aprueban la Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-que-regula-el-procedimiento-sancionado-resolucion-n-171-2017-sunafil-1560181-1/>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (marzo 30, 2017) Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-tribunal-de-fi-decreto-supremo-n-004-2017-tr-1503880-4/>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Enero 11, 2018) Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL. Aprueba el “Protocolo de Fiscalización para la Formalización Laboral”. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-protocolo-de-fiscalizacion-para-la-formalizacio-resolucion-no-07-2018-sunafil-1605699-1/>

Cesar Puntriano (marzo 02, 2020) La SUNAFIL y la formalización laboral, buenos resultados, pero... Diario Gestion. <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2020/03/la-sunafil-y-la-formalizacion-laboral-buenos-resultados-pero.html/>

La caja de herramientas es una iniciativa realizada en Perú con el apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (octubre 26, 2020). Guia N°05 para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf

Cilsa, La inclusión nos use (2021) ¿De qué hablamos cuando hablamos de discapacidad? <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/diversidad/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-discapacidad/>

Editorial Economía. (2014). Definición de Contratación. <https://economia.org/contratacion.php>

Código de Trabajo de Costa Rica (agosto 27, 1943) Título segundo de los contratos y de las convenciones de trabajo. <https://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodetrabajo.pdf>

Constitución Política del Perú (1993) Artículo 7.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf

Resolución Ministerial N° 107-2015-TR (mayo 12, 2015) Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

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

Carbajal Gastelo, P. (2020). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. En: Revista Pucp.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788>

Ley que crea la Superintendencia nacional de fiscalización laboral. Ley N.° 29981 (enero 15, 2013) Artículo 1. Creación y finalidad.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-crea-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-l-ley-n-29981-888965-4/>

Virgilio Levaggi, International Labour Organization (agosto 9, 2004) ¿Qué es el trabajo decente?

https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Decreto Supremo N°009-2013-TR (octubre 25, 2013) Decreto supremo que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-organizacion-y-decreto-supremo-n-009-2013-tr-1005434-2/>

Resolución N° 07-2018-SUNAFIL (enero 11, 2018). Aprueban el “Protocolo de fiscalización para la formalización laboral”. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-protocolo-de-fiscalizacion-para-la-formalizacio-resolucion-no-07-2018-sunafil-1605699-1/>

Puntriano, César (agosto 1, 2022) La SUNAFIL y la formalización laboral, buenos resultados, pero.... Diario Gestión. <https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2020/03/la-sunafil-y-la-formalizacion-laboral-buenos-resultados-pero.html/>

Naciones Unidas (abril 30, 2020) Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. <https://www.ohchr.org/es/disabilities>

La Ley el Angulo legal de la noticia (junio 12, 2015) Trabajadores con discapacidad: 7 datos que debes saber sobre su contratación. <https://laley.pe/art/2544/trabajadores-con-discapacidad-7-datos-que-debes-saber-sobre-su-contratacion>

Cilsa La inclusión nos une (2017) ¿De qué hablamos cuando hablamos de discapacidad? <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/diversidad/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-discapacidad/>

Ley N° 29973 (diciembre 13, 2012) Ley de la persona con discapacidad. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%2029973%20Y%20SU%20REGLAMENTO.pdf.pdf>

Ruiz Farroñan Lucila Isabel (2018) Alcances de la ley general de personas con discapacidad n° 29973 en relación con su inclusión laboral. En su tesis para optar el grado de abogado. Repositorio de la Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6086/Ruiz%20Farro%c3%blan%20Lucila%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aragón Núñez, C., Hidalgo Gstyr, P. (2018). La cuota de empleo de personas con discapacidad y su incidencia en el mercado peruano. Tesis para optar el grado de maestro en Derecho de la empresa. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias aplicadas.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624471/Arag%c3%b3n_n_c.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velaochaga Hermoza, Julio Enrique (noviembre, 2018) La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión. Tesis para optar el grado de abogado. Repositorio de la Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3813/DER_134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cendrero Uceda, Luis A. (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Tesis para optar al grado de doctor. Repositorio de la Universidad complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>

Céspedes Camacho, Nuria. (2017). Derecho al trabajo de las personas con discapacidad - análisis de caso: Cooperativa autogestionaria de personas. Tesis para obtener el título de Licenciatura en Derecho. Repositorio de la Universidad de Costa Rica.
<https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/09/Nuria-Camacho-C%C3%A9spedes-%EF%80%A0Tesis-completa%EF%80%A0.pdf>

Allan Abarca Rodríguez, Felipe Alpízar Rodríguez, Alpízar Rodríguez Alpízar R., Carla Rojas Benavides, Gina Sibaja Quesada. (2013) Técnicas cualitativas de investigación. Edición 1.^a ed. 2012, 1.^a reimp. 2013, EUCR

Bautista, Sandra. (2013). Proceso de la Investigación Cualitativa. Revista Investigaciones en Educación, Vol. XIII, N° 2: 195-201, 2013.
<http://revistas.ufro.cl/ojs/index.php/educacion/article/view/1083>

Real Academia Española. (2020). Diccionario de la lengua española, 23.^a ed. [versión 23.5 en línea]. Significado encuesta. [01/08/2022 Fecha de la Consulta].
<https://dle.rae.es/encuesta>

Ley general del trabajo (2006) secretaria técnica de la comisión de trabajo.
<https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/ATT00004.pdf>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (2018). 08 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú. <https://peru.unfpa.org/es/news/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-per%C3%BA>

Gabriel O'Hara Salini (octubre 1, 2020) Se proyecta formalizar a 200.000 trabajadores en 2021. Diario Gestión. <https://www.ipe.org.pe/portal/se-proyecta-formalizar-a-200-000-trabajadores-en-2021/#:~:text=En%20busca%20de%20combatir%20el,de%20trabajo%20en%20el%202021>
[1](#).

República de Colombia – Corte Suprema de Justicia (diciembre, 2021) Sección

Jurisprudencia. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp->

[content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL711-2021.pdf](https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL711-2021.pdf)

Autoridad Nacional del Servicio Civil - ¿Quiénes somos? (2022, October 2). Www.gob.pe.

<https://www.gob.pe/7455-autoridad-nacional-del-servicio-civil-quienes-somos>

ANEXOS

Anexo N° 01 Matriz de consistencia y cronograma

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INVESTIGACIÓN	HERRAMIENTAS
“EL ANALISIS DE LA FISCALIZACION LABORAL EN EL MARCO DE LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE LOS AÑOS 2016-2021”	<p>Pregunta general:</p> <p>¿Como influye la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La fiscalización laboral en personas con discapacidad no ha logrado tener la importancia merecida, todavía no se cumple con la normativa establecida, y aún es muy débil para sostener una inserción laboral adecuada con personas con discapacidad, desconociendo así la importancia de tomar en cuenta estos parámetros.</p>	<p>Independiente:</p> <p>Contratación de personas con discapacidad</p>	<p>Contratación de personas con discapacidad:</p> <p>La contratación de personas con discapacidad esta regulada por ley 29973, cuya finalidad tiene la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica, Cualitativa, Descriptiva</p>	<p>Población: Estadísticas de la fiscalización laboral de personas con discapacidad diferentes en el ámbito de la aplicación de la contratación en los centros de trabajo por parte de los empleadores.</p>
	<p>Pregunta específica:</p> <p>¿Cuál es el porcentaje de cumplimiento de la cuota de empleo en la contratación de personas con discapacidad? y ¿Cuáles son las infracciones más cotidianas del empleador relacionadas a la contratación de personas con discapacidad?</p> <p>¿Cuáles son las deficiencias en la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato para las personas con discapacidad?</p>	<p>Específico:</p> <p>Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 con la cuota de empleo en la contratación de personas con discapacidad en el año 2021.</p> <p>Determinar que efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad.</p> <p>Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato.</p>					<p>Dependiente:</p> <p>La Fiscalización laboral</p>

Anexo N°02: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Ítem	Técnicas e Instrumentos
Variable Dependiente 1 La Fiscalización laboral en el cumplimiento de la cuota anual de personas con discapacidad	La Entidad fiscalizadora por parte de la Sunafil, tiene la finalidad de supervisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo”. (Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, 2013)	Acciones preventivas	Alcances de supervisión.	El origen de la fiscalización laboral.	Tipo de la investigación: Básica Alcance de la investigación: Correlacional Diseño de la investigación: No experimental Población: Empresas del sector privado en territorio peruano Muestra: 14 empresas de sector privado y 14 trabajadores externos Técnica: Encuestas Instrumento: Cuestionario
		Acciones posteriores	Determinación de la infracción administrativa y la sanción.	Delimitar los alcances de Sunafil como ente público.	
			Porcentaje de empresas sancionadas por incumplimiento a la cuota anual de contratación por SUNAFIL.	Actos por los cuales se garantizan los derechos de los administrados.	
Variable Independiente 2 La Contratación de personas con discapacidad	En el Perú, según la ley se establece la contratación de personas con discapacidad tanto como para el sector público y privado en proporciones de porcentaje, que tiene como finalidad: “dar condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012).	Mercado laboral	Obligaciones en Seguridad y salud en el trabajo y normativa socio laboral.	Priorizar empresas con conocimiento de normativa vigente en relación de Personas con Discapacidad y sus obligaciones como empleadores.	
			Empresas más inclusivas en el Perú.	Listado de empresas más inclusivas en el Perú en beneficio de las personas con discapacidad.	
			Porcentaje de desempleo en personas con discapacidad	Porcentaje anual de empresas sancionadas por incumplimiento laboral de la cuota de empleo.	

Anexo N°03: Cronograma

Tiempo Actividad	2020-2021											
	Ago. 2020	Set.2020	Oct. 2020	Nov. 2020	Dic. 2020	Ene. 2021	Feb. 2021	Mar. 2021	Abr. 2021	May. 2021	Jun. 2021	Jul. 2021
1. Descripción de la realidad problemática			■									
2. Formulación del Problema			■									
3. Justificación de la Investigación				■								
4. Elaboración del Marco teórico				■								
5. Elaboración de Hipótesis				■								
6. Elaboración de Objetivos				■								
7. Elaboración del Tipo, Diseño, Nivel y temporalidad de la Inv.					■							
8. Identificación de la población y muestra a inv.					■							
9. Elaboración de instrumentos de recolección de datos					■							
10. Verificación de la realidad y recolección de datos					■							
12. Sistematización y análisis de la recolección de datos					■							
13. RESULTADOS Y DISCUSIÓN						■						
14. Análisis de resultados							■					
15. Contrastación de Hipótesis								■				
16. Discusión de resultados									■			
17. Elaboración de conclusiones y sugerencias										■		
18. Primera presentación											■	
19. Presentación Final												■

Anexo N°04: Relación de empleadores encuestados

Marca temporal	¿Cuál es tu nombre y apellido?	¿Cuál es la empresa a la que perteneces?	¿Sunafil (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) ó Conadis (El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad) les brindaron charlas de orientación sobre las personas con discapacidad?	¿Cree usted que se deberían realizar charlas virtuales sobre los temas de materia laboral para el personal con discapacidad?	¿Conoce usted la ley N° 29973, que tiene como objetivo "La promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su	¿En su centro de trabajo conoce a personas con discapacidad?	¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en su centro de labores?	¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen las mismas oportunidades para hacer línea de carrera?	¿Cree usted que el presupuesto anual que se designa para la capacitaciones gratuitas (CONADIS, MYPE, SUNAFIL) concientizando sobre los derechos laborales de las personas con	¿Cree que las capacitaciones y charlas de orientación deben ser obligatorias y las empresas deberían estar obligadas a participar en por lo menos 2 capacitaciones anuales sobre este tema?	¿Sabía usted que el no cumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad se considera una infracción grave?
4/17/2021 0:15:06	Jean Carlo mendoza	Jaf ingeniería y construcción	NO	SI	NO	NO	0	SI	SI	SI	NO
4/17/2021 11:28:56	Jorge Figueroa	Agropecuaria Santiago SAC	NO	SI	NO	NO	0	SI	NO	NO	NO
4/20/2021 7:39:50	Victor sanchez	Autopartes y servicios MYR e.i.r.l.	NO	SI	NO	NO	1-2	SI	SI	SI	NO
4/20/2021 7:47:09	Raúl Godenzi	Alimentación y Equilibrio EIRL	NO	SI	NO	NO	0	NO	SI	SI	NO
4/20/2021 13:02:05	MAXIMO AMAYA	ESTUDIO CONTABLE GAMAX	NO	SI	SI	SI	1-2	SI	SI	SI	SI
4/20/2021 19:16:23	HUGO ELBERT VARGA	HUGO ELBERT VARGAS MORE	NO	SI	NO	SI	1-2	SI	SI	SI	SI
4/21/2021 16:00:26	GREGORIO ACHAYA	THI MEDICAL SAC	SI	SI	SI	NO	0	SI	SI	SI	SI
4/27/2021 6:55:08	Jackeline zevallos	Plasticos santo domingo sac	NO	SI	NO	SI	1-2	SI	SI	SI	NO
5/3/2021 20:41:52	Leonidas Carrasco gonz	Gemetal ho SAC	SI	SI	SI	SI	1-2	SI	SI	NO	NO
5/3/2021 21:46:17	Katherine Fernández	V&K Publicidad	NO	SI	SI	NO	0	SI	SI	NO	NO
5/3/2021 22:50:04	Jesús Choque	SERVICIOS GENERALES RELACIONADO AL MANTENIMIENTO DE EDIFICACIONES	SI	SI	NO	NO	0	SI	SI	SI	NO
5/4/2021 9:48:51	Jemsy Arbieta	REX PERUANA S.A.	NO	SI	SI	NO	0	SI	SI	SI	NO
5/4/2021 10:23:39	Mario Henry Donayre Ma	PID CORP SAC	NO	SI	SI	NO	0	SI	NO	SI	NO
5/7/2021 12:42:43	ANONIMO	BCP	NO	SI	SI	SI	5-+	SI	SI	SI	SI

Anexo N°05 Informe N°150-2021-SUNAFIL/INII



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia Nacional de
Inteligencia Inspectiva

Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

INFORME N.° 150 - 2021-SUNAFIL/INII

A : **JOSÉ LUIS PASTOR MESTANZA**
Coordinador del Equipo Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a la información pública presentada por Flor Blanco Hauchecorne con hoja de ruta 55089-2021.

Referencia : Memorándum-494-2021-SUNAFIL/GG/EFII

Fecha : Jesús María, 26 de abril de 2021.

I. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia nos trasladó una solicitud presentada por la ciudadana Alessandra de los Milagros Del Pino Moncada quien, bajo los alcances de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, requirió a la Sunafil la siguiente información:

(...) LAS CANTIDAD DE EMPRESAS SANCIONADAS POR NO CUMPLIR LA CUOTA ANUAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PERIODO 2015 AL 2021. (SIC).

Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en adelante), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.

Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada, debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en lo sucesivo).

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP).
- Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (TUO de la LTAIP).

Página 1 de 3



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia Nacional de
Inteligencia Inspectiva

*Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia*

- Decreto Supremo N.º 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Resolución de Gerencia General N.º 056-2019-SUNAFIL-GG, Directiva N.º 002-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

III. ANÁLISIS

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. No obstante, la Constitución Política prevé en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en dichos artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia.

Del Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) y facultad de la INII sobre el SIIT

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.
- 3.5. De acuerdo con los artículos 31 y 32 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, la INII está facultada para administrar, sistematizar y analizar la base de datos del Sistema de Inspección del Trabajo, proveniente del ámbito nacional y regional; y, recopilar y analizar la información proveniente del ámbito nacional, regional y local, para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.



De la información requerida

- 3.6. De acuerdo con el artículo 13 del TUO de la LTAIP, la solicitud de información **no implica la obligación de las entidades de la Administración Pública de crear o producir información con la que no cuente o no tenga obligación de contar** al momento de efectuarse el pedido. Aunado a ello, el citado artículo señala que la LTAIP no faculta que los solicitantes exijan a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean; y que no califica en esta limitación, el procesamiento de datos preexistentes de acuerdo con lo que establezcan las normas reglamentarias, salvo que ello implique recolectar o generar nuevos datos.
- 3.7. En ese sentido, se observa que el SIIT, a nivel nacional, registra la cantidad de **ciento once (111) empleadores** con sanción de multas firmes, **impuestas desde el año 2018 hasta la actualidad¹**, por incumplimiento de las obligaciones en materia de cuota de empleo de personas con discapacidad, conforme al detalle que sigue:

Descripción	Año de emisión de la sanción				Total
	2018	2019	2020	2021	
Cantidad de empresas sancionadas	1	14	82	14	111

Fuente: Sistema de Informático de Inspección del Trabajo, actualizado al 22-04-2021.

IV. CONCLUSIÓN

De la revisión de la solicitud presentada por la ciudadana Alessandra de los Milagros Del Pino Moncada, conforme a los fundamentos expuestos en los subnumerales 3.6. al 3.7. del presente, dentro del plazo establecido, cumplimos con emitir respuesta a la misma, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N.° 002-2019-SUNAFIL/GG, concordante con el literal a) del artículo 11 de TUO de la LTAIP.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda considerar la información brindada mediante el presente, para la atención de lo solicitado por Alessandra de los Milagros Del Pino Moncada.

Atentamente,



Por JESÚS ELOY BARRIENTOS RUIZ
INTENDENTE NACIONAL DE INTELIGENCIA INSPECTIVA
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INI/IJBR/aum
HR. 55089-2021.

¹ El SIIT no registra información de los años 2015 al 2017.

Anexo N° 06 Informe 318-2022-SUNAFIL/DINI

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Dirección de Inteligencia Inspectiva		Firmado digitalmente por : MORENO RUBINOS Oscar Humberto FAU 70555195444 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 05.07.2022 14:09:26-0500
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" "Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"					
INFORME N° 318- 2022-SUNAFIL/DINI					
A	:	JESÚS MANUEL APARICIO NIZAMA Coordinador del Equipo Funcional de Integridad Institucional			
Asunto	:	Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 103066-2022.			
Referencia	:	Memorándum-001563-2022-SUNAFIL/GG/EFII			
Fecha	:	Jesús María, 5 de julio de 2022			
<hr/>					
I. ANTECEDENTES					
Mediante el documento de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Alessandra de los Milagros del Pino Moncada, quien, bajo los alcances de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicitó:					
"(...) NUMERO DE ACTAS DE INFRACCIÓN POR TODAS LAS MATERIAS DE FISCALIZACIÓN DEL PERIODO 2021, NÚMERO DE ACTAS DE INFRACCIÓN POR SECTOR ECONÓMICO 2021, EL NÚMERO DE EMPRESAS INSPECCIONADAS Y EL NÚMERO DE ACTUACIONES Y DILIGENCIAS DE ORIENTACIÓN GENERADAS EN EL AÑO 2021 Y EL NÚMERO DE EMPRESAS OBLIGADAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, NO CUMPLEN, QUE CUMPLEN, QUE HAN CONTRATADO SIN LLEGAR A LA CUOTA DE EMPLEO PERIODO 2021." (SIC).					
Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en adelante), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.					
Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada, debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en lo sucesivo).					
II. BASE LEGAL					
<ul style="list-style-type: none">- Constitución Política del Perú.- Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.- Ley N.° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.- Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP).					
www.sunafil.gob.pe		Av. Salaverry 655, 2do. Piso Jesús María, Lima – Perú T. (511) 390 - 2800		 SUNAFIL SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	
				Página 1 de 4	

	PERÚ	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Dirección de Inteligencia Inspectiva
---	-------------	--	---

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
“Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

- Decreto Supremo N.º 003-2013-JUS, Reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales.
- Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (TUO de la LTAIP).
- Decreto Supremo N.º 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG).
- Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N.º 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Resolución de Superintendencia N.º 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.
- Resolución de Gerencia General N.º 056-2019-SUNAFIL-GG, Directiva N.º 002-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública, en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

III. ANÁLISIS

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. No obstante, la Constitución Política prevé en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en dichos artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.



“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”
 “Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú”

Del Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) y facultad de la DINI sobre el SIIT

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.
- 3.5. La Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.º 010-2022-TR que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias, así como, recopilar, analizar y sistematizar información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

De la información requerida

- 3.6. Conforme se ha descrito anteriormente, la ciudadana solicitó:
 - (i) *Número de actas de infracción por todas las materias de fiscalización del periodo 2021.*
 - (ii) *Número de actas de infracción por sector económico 2021.*
 - (iii) *Número de empresas inspeccionadas.*
 - (iv) *Número de actuaciones y diligencias de orientación generadas en el año 2021.*
 - (v) *Número de empresas obligadas a la contratación de personas con discapacidad, que no cumplen, que cumplen, y las que han contratado sin llegar a la cuota de empleo periodo 2021.*

Respecto de lo cual es necesario precisar:

- 3.7. Las **actas de infracción** emitidas por vulneración al ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por obstrucción a la labor inspectiva, se regulan por las disposiciones del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por el personal inspectivo se formalizan en estas y se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que se presenten en defensa de sus derechos respectivos, de conformidad con el artículo 16 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT).
- 3.8. En esa línea, en relación al **número de actas de infracción por todas las materias de fiscalización del periodo 2021**; se informa que, según el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), se han emitido 32 214 actas de infracción.
- 3.9. Respecto del **número de actas de infracción por sector económico 2021**, el SIIT registra la siguiente cantidad emitidas en el 2021, por sector económico intervenido:

Número de actas de infracción emitidas en el 2021, por sector económico

Nº	SECTOR ECONÓMICO	CANTIDAD ORDENES INSPECCIÓN
1	SERVICIOS (INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y ALQUILERES)	6 984
2	COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR	4 902
3	TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTO	3 362
4	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	3 292
5	CONSTRUCCIÓN	3 187

Página 3 de 4



N°	SECTOR ECONÓMICO	CANTIDAD ÓRDENES INSPECCIÓN
6	HÓTELES Y RESTAURANTES	1 691
7	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	1 533
8	ENSEÑANZA	1 379
9	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	852
10	AGRICULTURA	839
11	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	611
12	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	559
13	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	218
14	PESCA	133
15	OTROS	2 672
	TOTAL	32214

Fuente: SIIT actualizado al 28-06-2022. Elaboración: DINI.

- 3.10. En cuanto al **número de empresas inspeccionadas en el año 2021**, se informa que, de acuerdo con los registros del SIIT, ascienden a la cantidad de 45 590.
- 3.11. Sobre el **número de actuaciones y diligencias de orientación generadas en el año 2021**, el SIIT registra un total de 13 767 actuaciones de orientación.
- 3.12. Y, en cuanto al **número de empresas obligadas a contratar personas con discapacidad (PCD)**, así como de aquellas que **no cumplen con esta cuota de empleo, de las que cumplen y de las que han contratado sin llegar a la cuota de empleo del período 2021**; tenemos la siguiente información proveniente de la planilla electrónica 2021:

INFORMACIÓN SOLICITADA EN MATERIA DE CUOTA DE EMPLEO DE PCD	CANTIDAD EMPRESAS
Número de empresas obligadas a cumplir con la contratación de PCD	6 573
Número de empresas que no han cumplido con la cuota de PCD y no registran haber contratado personas con discapacidad	6 485
Número de empresas que cumplen con la referida cuota de empleo	88
Número de empresas han contratado personas con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo	1 488

Fuente: Planillas electrónicas 2021. Elaboración: DINI.

IV. CONCLUSIÓN

De la verificación de la información solicitada y dentro del plazo establecido, se cumple con atender la solicitud de acceso a la información pública presentada por la ciudadana Alessandra de los Milagros del Pino Moncada, alcanzada mediante Memorandum-001563-2022-SUNAFIL/GG/EFIL; conforme a lo señalado en los numerales 3.6 al 3.12 del presente.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda considerar la información brindada mediante el presente, para la atención de lo solicitado por la citada ciudadana.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
OSCAR HUMBERTO MORENO RUBIÑOS
 DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DINI/DHMR/ph
 HR.103066-2022.

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://valida.pki.sunafil.gob.pe/validacion/ConsultaDetallada> e ingresando la siguiente clave: 4537405338469

Anexo N°07 Entrevista al inspector de trabajo Marco Castañeda Echeandía

Estimado/a Abogado/a:

La presente entrevista tiene como objetivo conocer su opinión profesional, respecto al debate jurídico que ha ocasionado la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad.

Se deja constancia que la participación es estrictamente voluntaria y sus respuestas serán tratadas con las debidas consideraciones éticas que amerita un trabajo de investigación para obtener el título profesional.

Datos del entrevistado:

Nombre y Apellidos: MARCO ANTONIO CASTAÑEDA ECHEANDIA

Indicar Colegio de Abogados al que pertenece y N° de registro: _COLEGIO DE ABOGADOS DEL CALLAO 4828

Especialidad: Derecho laboral, seguridad y salud en el trabajo y conciliación__

Breve presentación profesional:

Inspector del Trabajo de la ILM antes MTPE, con estudios de maestría y especialización en derecho laboral, experiencia de mas de 20 años en la labor de campo inspectiva participación en innumerables operativos incluyendo operativos conjuntos con policía ministerio público, especialista el seguridad y salud en el trabajo labores de inspector de seguridad, consultor respecto de las denuncias encargado de contratos extranjeros en el MTPE, expositor en conferencias y eventos a nombre de SUNAFIL, Ministerio de Trabajo, capacitador en temas laborales y de seguridad para varias instituciones educativas.

Cuestionario:

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo general N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021”.

1.- De la fiscalización laboral inopinada, ¿Qué efectos produce a los empleadores que incumplen en la contratación de personas con discapacidad?

La fiscalización laboral inopinada es aquella que proviene de un plan nacional para acreditar cumplimiento mínimos de normatividad respecto de los estándares internacionales establecidos por la OIT, la fiscalización laboral en esta materia, es muy rara ya que el porcentaje que incluye respecto del universo de trabajadores es muy pequeño por lo que muchas veces las administraciones prefieren abarcar aquellos segmentos en los que si hay un grupo significativo de la PEA.

Ahora a la pregunta concreta este tipo de fiscalizaciones tiene un efecto educativo primordialmente ya que te puedo decir que solo las empresas formales y solo las grandes empresas formales son las que cumplen con la cuota de discapacitados, en nuestro país existen dos clases de obligaciones las vitales llámese beneficios sociales atención en salud y las nominativas en donde recae lastimosamente la

cuota de discapacitados, falta mas conciencia social respecto de ello pero por sobre todo falta información y una fiscalización eficaz.

El efecto en el modelo de fiscalización actual es de muy poca eficacia

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 en la cuota de empleo de la contratación de personas con discapacidad en el año 2021”.

2.- Si de la información recopilada por DINII al 2021, Suman un total de 6573 empresa obligadas a cumplir con la cuota anual de discapacidad y solo 88 empresas cumplen ¿Por qué no fiscaliza el cumplimiento de la cuota anual de discapacidad, generándose mayores actas de infracción e incrementando el número de empleadores que cumplen la contratación de PCD en empresas de lima metropolitana y provincia?

Nuestro país es un país en donde reina absolutamente la informalidad, en donde lastimosamente el empleador busca en vez de cumplir, evadir la Ley, una fiscalización fuerte es la única opción en nuestro país, pero que no sea una fiscalización esporádica, que no sea una fiscalización de adorno solo para cámaras de televisión, el objetivo de la inspección como siempre lo digo no es multar, no somos recaudadores, el objetivo de la inspección debe ser educar y única forma de educar al empleador peruano es actuando fuerte inicialmente, es imponer ejemplos para que se adecúen como comportamiento reactivo, el objetivo de la inspección del trabajo, el objetivo utópico de la misma es llegar a multa 0, a crear una conciencia de cumplimiento y en nuestro país solo se puede alcanzar actuando fuerte y continuamente, claro ejemplo es como el conductor peruano se acostumbro a usar el cinturón de seguridad, se actuó fuerte continuamente y decididamente y ahora es lo primero que te pide un taxista en cuanto subes a su unidad.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 02, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad”.

3.- ¿Por qué en la actualidad no tiene la misma prioridad, la fiscalización laboral en materia cumplimiento de la cuota de empleo, en comparación con otras materias?

La respuesta es POLITICA, en lo que llevo como inspector ha habido innumerables operativos pero muchos de ellos para las cámaras, he visto como administraciones sacaban operativos de fiscalización de planillas a empresas que son formales, por ejemplo FALABELLA, GRUPO ROMERO etc.. eso se llama actuar para las cámaras, nuestra labor no debe ser publicitada, debe valerse de por si por los resultados y publicitar lois grandes logros, hay un miedo constante a la desactivación de la SUNAFIL, y por ello tratan de crear un universo de eficacia, cuando la eficacia no depende de la cantidad de likes ni de la cantidad de audiencia, depende de que si hay respeto o no de los derechos depende de que si haz cumplido tu papel como educador y has creado conciencia en el trabajador y en el empleador del respecto de los derechos laborales.

**Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 03
“Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al
empleo y una igualdad de trato”.**

4.- ¿Cuáles son las falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en las personas con discapacidad, dentro de nuestra sociedad?

Veamos son muchas en primer lugar la mención de discapacidad para el empleador peruano implica poca ganancia o poca producción, es por ello que hay una desventaja la cual debe ser tratada de forma educativa y directa haciendo cumplir la norma y demostrando con ello que los discapacitados están reducidos en su accionar pero la naturaleza humana nos da el beneficio cuando uno de los sentidos falla otro se agudiza y eso se debe aprovechar en beneficio al trabajador, una persona invidente no te puede observar pero por las inflexiones del tono de voz puede determinar si estás nervioso o si estás diciendo la verdad, ello lo corrobore una vez con un conciliador quien sabía cuando uno mentía o no decía completamente la verdad, cuando las personas están reducidas en su movilidad ya sea superior o inferior los dedos se vuelven más ágiles siendo personas que tipean muy rápido casi el doble de velocidad de una persona con movilidad sin reducir en otras palabras una de las falencias es la falta de educación.

Otra de las falencias está en que la norma no es una norma basada en nuestra realidad, es muy ficticia en un país en donde la informalidad es casi la Ley general, debemos adecuarla con criterios, debemos adecuarla en base a nuestros estándares y no hacer un copy paste de la norma española o argentina.



Fdo Marco Antonio Castañeda Echeandia
Inspector del Trabajo
DNI 0967382

Anexo N° 08 Entrevista de trabajo a la inspectora de trabajo Milagro Noelia Nieto Cueva

Estimado/a Abogado/a:

La presente entrevista tiene como objetivo conocer su opinión profesional, respecto al debate jurídico que ha ocasionado la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad.

Se deja constancia que la participación es estrictamente voluntaria y sus respuestas serán tratadas con las debidas consideraciones éticas que amerita un trabajo de investigación para obtener el título profesional.

Datos del entrevistado:

Nombre y Apellidos: MILAGRO NOELIA NIETO CUEVA

Indicar Colegio de Abogados al que pertenece y N° de registro: CAL 57748

Especialidad: Derecho del Trabajo – Derecho procesal

Breve presentación profesional:

Abogada, con título de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú, discente en la maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en dicha casa de estudios. Candidata a magister en Derecho Procesal por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y en Docencia Universitaria por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Ha sido asistente de cátedra y docente en la Universidad Peruana Los Andes. Labora en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho – Comisión de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Miembro de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas adscrita a la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autora de diversos artículos en materia de Derecho del Trabajo. Expositora en diversos eventos académicos.

Questionario:

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo general N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021”.

1.- De la fiscalización laboral inopinada, ¿Qué efectos produce a los empleadores que incumplen en la contratación de personas con discapacidad?

A mi criterio, en general las fiscalizaciones inopinadas resultan provechosas y productivas ya que permiten advertir la realidad de la situación laboral de la empresa; lo mencionado ayuda no solo para los casos de contrataciones de personas en situación de discapacidad o con capacidades especiales, sino para la verificación del cumplimiento de la norma en general. En cuanto al tema propiamente, si mediante un procedimiento inspectivo se verificara que una empresa no cumple con las disposiciones normativas sobre contratación de personas en situación de discapacidad, se tendría que -en el caso la empresa fuera renuente a cumplir la norma- proponer una sanción a la empresa, la misma que puede terminar en una resolución de multa a la empresa, lo que a la larga

podría significar un perjuicio a la empresa como tal.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 en la cuota de empleo de la contratación de personas con discapacidad en el año 2021”.

2.- Si de la información recopilada por DINII al 2021, Suman un total de 6573 empresa obligadas a cumplir con la cuota anual de discapacidad y solo 88 empresas cumplen ¿Por qué no fiscaliza el cumplimiento de la cuota anual de discapacidad, generándose mayores actas de infracción e incrementando el número de empleadores que cumplen la contratación de PCD en empresas de lima metropolitana y provincia?

Es una pregunta bastante interesante, para poder responderla debemos partir por entender que los inspectores de trabajo son los que tienen a su cargo el procedimiento inspectivo en su primera etapa, esto es, de actuaciones inspectivas, sin embargo, dichas actuaciones no se realizan por si solas –en la gran mayoría de casos- sino que parten de la existencia de una orden de inspección en donde se deben señalar las materias a inspeccionar; entonces, si existe información recopilada por DINII al respecto, lo adecuado sería que se generen sobre esa base políticas y/o operativos para llevar a cabo inspecciones en dicha materia, sin embargo no se advierte que suceda ello. Como se puede ver, la fiscalización no es un tema solo de los inspectores de trabajo, sino que se sujeta a planes de trabajo y/o políticas internas de la institución, entonces quizá, parte de la respuesta estaría en que resulta necesario darle mayor importancia a este tipo de temas de manera tal que se vea reflejado en la generación de planes de trabajo sobre el particular; incluso, no solo para Lima Metropolitana sino para las diversas intendencias nacionales si se tratara de políticas nacionales que pudiera implementar la institución.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 02, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad”.

3.- ¿Por qué en la actualidad no tiene la misma prioridad, la fiscalización laboral en materia cumplimiento de la cuota de empleo, en comparación con otras materias?

De alguna manera lo veíamos con la respuesta a la anterior pregunta, y es que pareciera que a las personas encargadas de generar las políticas internas de trabajo no les parecería importante y/o relevante este tema; ensayando una respuesta, podría ser quizá porque se cree que es poca la población posiblemente afectada frente a otras materias en donde el universo de afectados es mayor, otra respuesta, sería quizá que no existe conciencia de la necesidad de abordar este tema por su relación estrecha con los derechos humanos y derechos fundamentales laborales.

**Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 03
“Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al
empleo y una igualdad de trato”.**

4.- ¿Cuáles son las falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en las personas con discapacidad, dentro de nuestra sociedad?

Sin duda esta pregunta nos permite abordar no solo un aspecto individual de la persona sino también uno como sociedad peruana, en el primer caso la falencia que se tiene está relacionada con la igualdad de trato y es que es evidente no solo la falta de concientización respecto de las personas con discapacidad o capacidad especiales sino también la falta de empatía, lo que se evidencia en las relaciones sociales en general, no siendo las relaciones laborales la excepción; en cuanto a una visión como sociedad, advertimos como una de las falencias la poca infraestructura que se tiene para lograr que más personas en situación de discapacidad puedan acceder no solo a un empleo sino en general a condiciones dignas de vida, otra vendría a ser la falta de inversión para lograr reducir brechas respecto al acceso de las personas en situación de discapacidad a mejores condiciones de educación y que a la larga les permita tener un acceso más rápido a un puesto de trabajo, otra falencia podría ser la poca preocupación no solo por fiscalizar el cumplimiento de la norma en cuanto a estos temas sino sobre todo en acciones preventivas de incumplimiento, lo que estaría aunado a lo que veníamos señalando en cuanto a la falta de concientización y empatía de parte de los mismos peruanos en cuanto al tema.



.....
Milagro Noelia Nieto Cueva
Reg. CAL 57748

Anexo N° 09 Entrevista a Especialista Víctor Alejo Alvarado

Estimado/a Abogado/a:

La presente entrevista tiene como objetivo conocer su opinión profesional, respecto al debate jurídico que ha ocasionado la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad.

Se deja constancia que la participación es estrictamente voluntaria y sus respuestas serán tratadas con las debidas consideraciones éticas que amerita un trabajo de investigación para obtener el título profesional.

Datos del entrevistado:

Nombre y Apellidos: Víctor Alejo Alvarado

Indicar Colegio de Abogados al que pertenece y N° de registro: _____

Especialidad: Derecho Laboral Empresarial

Breve presentación profesional: Especialista en derecho laboral empresarial y Procesal Laboral, con cursos de especialización en derecho laboral en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, participante en el concurso YACHAY 2018 organizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Actualmente se desempeña como asistente de cátedra en la UPC en el curso de derecho laboral y derecho empresarial.

Cuestionario:

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo general N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021”.

1.- De la fiscalización laboral inopinada, ¿Qué efectos produce a los empleadores que incumplen en la contratación de personas con discapacidad?

El efecto negativo es que la SUNAFIL emite una Acta de Infracción donde procede con imponer una sanción pecuniaria de acuerdo a la gravedad y número de trabajadores afectados.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 en la cuota de empleo de la contratación de personas con discapacidad en el año 2021”.

2.- Si de la información recopilada por DINII al 2021, Suman un total de 6573 empresa obligadas a cumplir con la cuota anual de discapacidad y solo 88 empresas cumplen ¿Por qué no fiscaliza el cumplimiento de la cuota anual de discapacidad, generándose mayores actas de infracción e incrementando el número de empleadores que cumplen la contratación de PCD en empresas de lima metropolitana y provincia?

Una de las razones, es que es una Ley no tan publicitada por el estado peruano lo cual genera su desconocimiento. Asimismo, porque en la SUNAFIL se volvió cotidiano supervisar solo el cumplimiento de pago de beneficios sociales, despidos en todas sus modalidades, SST, CSST y/o cumplir con investigar denuncias presentadas. Pero no cumple con supervisar otros cumplimientos laborales, quizás sea porque dichas infracciones son muchos mas fáciles de inspeccionar o porque son las que regularmente no se cumplen a cabalidad en las empresas.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 02, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad”.

3.- ¿Por qué en la actualidad no tiene la misma prioridad, la fiscalización laboral en materia cumplimiento de la cuota de empleo, en comparación con otras materias?

Considero que es un tema no tan abordado por la SUNAFIL, ya que inciden muchos factores. Dentro de ellos tenemos la carga laboral, donde hasta la fecha hay aun pocos inspectores no pueden darse abasto para supervisar tantos empleadores y tantos cumplimientos laborales. Otro punto es que a consecuencia del COVID-19, la SUNAFIL tuvo como principal labor supervisar el cumplimiento de las normativas laborales emitidas por el Gobierno peruano (suspensión perfecta de labores, despido de trabajadores, entre otras) lo cual ha limitado mucho su labor de supervisión. Finalmente, la realidad nacional que afronta nuestra sociedad, es que es la contratación de personal con discapacidad es un tema no muy desarrollado ni capacitado, maximice si la SUNAFIL no emite recomendaciones sobre el presente tema.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 03 “Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato”.

4.- ¿Cuáles son las falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en las personas con discapacidad, dentro de nuestra sociedad?

Conforme a lo antes manifestado, existen muchas deficiencias en nuestra sociedad que no se enfoca en las personas con discapacidad, ello genera que el acceso al empleo sea muy limitado. Una de las falencias, es que no es muy publicitado en la página web de la SUNAFIL y/o Ministerio de Trabajo la contratación de PCD. Asimismo, no se ofrecen muchos puestos de trabajos para la contratación de PCD, solo revisemos las páginas de acceso al empleo donde no hay ofertas de trabajo para la contratación de PCD. Es importante no solo sancionar por los incumplimientos si no generar mas puestos de trabajo para todas las personas sin importar sus limitaciones.



Firma del entrevistado

Anexo N°10. Entrevista al inspector de trabajo Francisco Santibañez Marcos

Estimado/a Abogado/a:

La presente entrevista tiene como objetivo conocer su opinión profesional, respecto al debate jurídico que ha ocasionado la fiscalización laboral en el marco de la contratación de personas con discapacidad.

Se deja constancia que la participación es estrictamente voluntaria y sus respuestas serán tratadas con las debidas consideraciones éticas que amerita un trabajo de investigación para obtener el título profesional.

Datos del entrevistado:

Nombre y Apellidos: FRANCISCO SANTIBAÑEZ MARCOS

Indicar Colegio de Abogados al que pertenece y N° de registro: CAL 38401

Especialidad: DERECHO LABORAL

Breve presentación profesional: INSPECTOR DEL TRABAJO EN SUNAFIL

Cuestionario:

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo general N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley 28806 con las contrataciones de personas con discapacidad en el año 2021”.

1.- De la fiscalización laboral inopinada, ¿Qué efectos produce a los empleadores que incumplen en la contratación de personas con discapacidad?

Propiamente las empresas que no cumplan con lo previsto en art. 49.1 de la Ley N° 29973, respecto de la cuota de contratación de personal con discapacidad, se harán merecedoras de una propuesta de sanción (en acta de infracción) por la comisión de la infracción Grave prevista en el art. 30.3 del Reglamento de la LGIT, D.S. 016-2006-TR.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 01, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la Ley N° 28806 en la cuota de empleo de la contratación de personas con discapacidad en el año 2021”.

2.- Si de la información recopilada por DINII al 2021, Suman un total de 6573 empresa obligadas a cumplir con la cuota anual de discapacidad y solo 88 empresas cumplen ¿Por qué no fiscaliza el cumplimiento de la cuota anual de discapacidad, generándose mayores actas de infracción e incrementando el número de empleadores que cumplen la contratación de PCD en empresas de lima metropolitana y provincia?

En el año 2017 a raíz de la emisión del Protocolo N.º 004-2016-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con Discapacidad aplicable a los Empleadores del Sector Privado, se realizaron operativos en Lima Metropolitana para verificar el cumplimiento de la cuota de contratación de PCD, sin embargo, en años posteriores se orientó la inspección a otros sectores. Con la

pandemia evidentemente el interés fue el de verificar las SPL y atender denuncias laborales por pagos de remuneraciones y demás beneficios sociales.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 02, consistente en “Determinar qué efectos tiene la fiscalización laboral en el marco de la ley N° 28806 en las infracciones cotidianas de la contratación de personas con discapacidad”.

3.- ¿Por qué en la actualidad no tiene la misma prioridad, la fiscalización laboral en materia cumplimiento de la cuota de empleo, en comparación con otras materias?

Como señalo en el punto anterior, desde el año 2020 y con la aparición de la pandemia del Covid 19, el interés fue hacia verificar las SPL y atender denuncias laborales por pagos de remuneraciones y demás beneficios sociales. Sin embargo en año 2018 y 2019 el interés fue el de verificar las discriminaciones salariales y el hostigamiento sexual en empresas a raíz de normas legales de dichos años.

Esta pregunta tiene como finalidad esclarecer el objetivo específico N° 03 “Determinar las deficiencias de la normativa vigente, respecto al acceso al empleo y una igualdad de trato”.

4.- ¿Cuáles son las falencias del acceso al empleo y la igualdad de trato en las personas con discapacidad, dentro de nuestra sociedad?

Obviamente en cuanto a acceso al empleo existe un déficit motivo por el cual se tuvo que legislar una cuota mínima de contratación de personal con discapacidad tanto en sector público como privado. Respecto de la igualdad de trato, esta se hace evidente ya en el desarrollo y término del vínculo laboral, sobretodo en temas como condiciones laborales, salariales, de ascenso y de extinción de relación laboral. Se tiene un prejuicio hacia la contratación de personas con discapacidad en cuanto a su productividad y quizás este tema haya disminuido con la aparición del trabajo remoto que ha permitido a este colectivo desempeñar sus labores, al menos, en las mismas condiciones (desde los domicilios) que los demás trabajadores de las empresas.



.....
Firma del entrevistado

Anexo N°11. Validación del juicio de expertos-entrevista

JUICIO DE EXPERTO/ESPECIALISTA-ABOGADO

I. DATOS GENERAL:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EXPERTA: Andrea Hermoza Peralta
- 1.2. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Universidad privada del Norte
- 1.3. INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN: Guía de entrevista de la tesis "EL ANALISIS DE LA FISCALIZACION LABORAL EN EL MARCO DE LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENTRE LOS AÑOS 2016-2021"
- 1.4. AUTOR (A) DEL INSTRUMENTO: Cutimanco Sihuy Edwin Israel / Del Pino Moncada Alessandra de los Milagros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje sencillo y apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD/ SUBJETIVIDAD	Dependiendo de si se trata de investigación cualitativa o cuantitativa, se expresa en conductas observables o en los significados que se le otorga a la conducta humana.																					
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y tecnología.																					
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica y están contempladas todas las variables, sus dimensiones e indicadores																					
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																					
6. INTENCIONALIDAD	Tiene dirección y responde a los objetivos de investigación																					
7. CONSISTENCIA	Homogeneidad entre sus elementos teóricos y metodológicos																					
8. COHERENCIA	Coherencia entre variables e indicadores e ítems																					
9. VALOR METODOLÓGICO	La estrategia responde al propósito de la investigación y al perfil de los sujetos elegidos en la muestra																					
10. PERTINENCIA	El instrumento es aplicable a los problemas de investigación seleccionados																					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: La guía es aceptable para iniciar el levantamiento de información.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%



FECHA:

FIRMA DE EXPERTO: _____

CELULAR:

DNI N°: 45922912