



RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

"Decenio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PROYECTO DE LEY QUE PROPONE LA LEY QUE ASEGURA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la congresista Ruth Luque Ibarra, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE ASEGURA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el cálculo de la cuota laboral prevista en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, para asegurar su cumplimiento con la finalidad de incrementar el número de personas con discapacidad que acceden a puestos de trabajo en el sector privado.

Artículo 2.- Modificación del artículo 49 de Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Se modifica el artículo 49 de Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, conforme el siguiente texto:

"Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de veinte trabajadores en una proporción no inferior al 5%. En el caso de empleadores privados, el cálculo de la cuota laboral se aplicará sobre el total de los trabajadores registrados el año anterior, independientemente del tipo de contrato y el tiempo que hayan laborado.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público.



RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

"Decenio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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

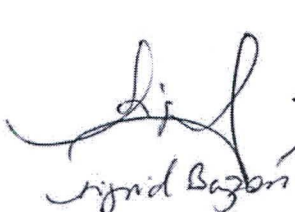
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

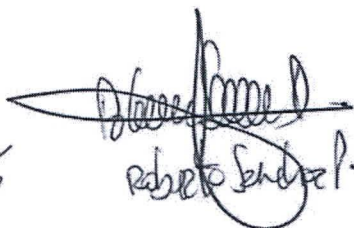
PRIMERA. - Adecuación del Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP

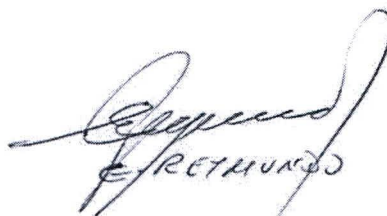
El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, adecúa el Reglamento de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, en un plazo no mayor de noventa días contados a partir de la publicación de la presente ley.

SEGUNDA. - Adecuación de los instrumentos de fiscalización laboral

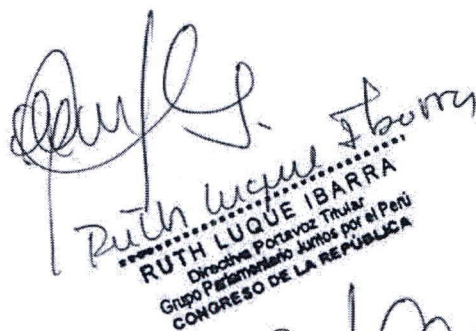
El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en plazo no mayor de noventa días contados a partir de la publicación de la presente ley, actualizará los instrumentos de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado.


Rigoberto Bazoán


Roberto Sánchez


E. RETAMAL


ISABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


RUTH LUQUE IBARRA
Directiva Portavoz Tróicar
Grupo Parlamentario Unidos por el Perú
CONGRESO DE LA REPÚBLICA


RUTH LUQUE IBARRA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **01** de **abril** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N°1542/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. INCLUSIÓN SOCIAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Antecedentes

1.1.1. Normas relacionadas

a) Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N.º 29973

Cuyo objeto es establecer las disposiciones reglamentarias de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de establecer las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones 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 tecnológica.

b) Resolución Ministerial N.º 107-2015-TR, Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados

Su objetivo es establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su reglamento y los instrumentos internacionales que informan su interpretación.

1.1.2. Anteriores proyectos de ley relacionados

El intento por mejorar la promoción del empleo para personas con discapacidad ya fue pretendido, siendo los siguientes proyectos de ley los que se presentaron con este fin:

a) Proyecto de Ley N.º 8022/2020-CR.

Propuesto por la ex congresista Yessica Marisela Apaza Quispe. Propone multas para el sector privado por incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.

b) Proyecto de Ley N.º 8056/2020-CR.

Propuesto por la ex congresista Yessica Marisela Apaza Quispe. Agrega al sector privado dentro del supuesto del numeral 3 del artículo 49º de la Ley N.º 29973, Ley de la Persona con discapacidad, así las multas percibidas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad para el financiamiento de programas de formación laboral y actualización como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad no solo serán para el sector público, estarían incluidas las multas del sector privado.

Además, el proyecto también contempla una incorporación de un nuevo literal al artículo 75º de la ley citada, incluyendo a las organizaciones sociales de personas

con discapacidad dentro del Sistema Nacional para la integración de las personas con Discapacidad (SINAPEDIS).

1.1.3. Legislación comparada

La cuota laboral de personas con discapacidad ha sido regulada en la mayoría de países, diferenciándose en la fiscalización, la obligatoriedad, pero sobre todo en el porcentaje. Existen países latinoamericanos que han optado por un 4% o más de cuota laboral para el sector privado, así se tiene:

País	Norma	Contenido
Argentina	Ley 22.431 , modificada por la Ley 25.6891	4% de cuota para empresas prestadoras de servicios públicos
Brasil	Ley de cuotas 8.213/91	4% de cuota para empresas que tengan entre 501 y 1000 trabajadores
Ecuador	Registro Oficial N° 796/2012. Ley Orgánica de Discapacidades ²	4 % para empresas que tengan más de 25 trabajadores
El Salvador	DECRETO N.° 672, Ley especial de inclusión de las personas con discapacidad	1 por cada 25 trabajadores
Uruguay	Ley N.° 19.6913	Empleadores con 500 (quinientos) o más trabajadores: 4% (cuatro por ciento)

1.2. Estado actual de la situación laboral de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad a causa de estereotipos, estigmatizaciones o sesgos se enfrentan a barreras que impiden su inserción en la sociedad. En el ámbito laboral han tenido patrones de discriminación que no les ha permitido incorporarse en el mercado laboral. La OIT⁴ en el plano internacional sostiene que:

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

1 Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

2 Disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf

3 Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19691-2018>

4 Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm

Esta situación no es ajena para el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)⁵ determinó que solo el 21,7% de la población total de personas con discapacidad que tienen posibilidad de trabajar, son población económicamente activa. A ello se suman la discriminación interseccional, ya que dentro de esta población solo el 14.9% de las mujeres llegan a tener un trabajo a comparación del 29.4% de varones con discapacidad que llegan a tener un trabajo.

Por otro lado, el brote de la Covid-19 en el 2020 obligó a los Estados a tomar medidas drásticas a fin de ponerle un freno y evitar contagios y las consecuentes muertes. La inmovilización social obligatoria hizo que muchas empresas tengan que cerrar o disminuir personal, los índices de desempleo aumentaron significativamente.

Sumado a ello se dictaron las leyes Ley N.º 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, y la Ley N.º 3128, Ley que prohíbe a las entidades públicas contratar personal mediante la modalidad de locación de servicios para actividades de naturaleza subordinada, que dotó de estabilidad laboral en el ámbito público, pero a su vez dificultó el ingreso de personal nuevo a entidades públicas.

Como es evidente ese panorama fue aun peor para las personas con discapacidad que ya tenían una alta tasa de desempleo. El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS)⁶ advirtió que:

De las más de 3 millones 200 mil personas con discapacidad que existen en el Perú, cerca de 1.3 millones están en condiciones de trabajar; sin embargo, solo el 10% cuenta con un trabajo; es decir, 1 millón 200 mil personas en situaciones de discapacidad están desempleadas, una cifra realmente preocupante y alarmante que pone al descubierto una enorme brecha social.

1.3. Análisis técnico-legal

1.3.1. La necesidad de ampliar las oportunidades de desarrollo humano a las personas con discapacidad

Como se puede observar del punto anterior, la situación laboral en el mundo, y en especial, de las personas con discapacidad ha empeorado. En 2012 la tasa de empleabilidad era de 21.7%, actualmente ha disminuido a 10%. En más de 10 años no solo no se ha reducido la brecha de inserción laboral de personas con discapacidad, sino que ha aumentado.

Lo anterior significa un gran retroceso dentro de los compromisos internacionales, así como los objetivos nacionales. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación General N.º 5 ha advertido que "[l]os Estados deben apoyar activamente la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario".

5 INEI (2014) Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

6 Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/511410-conadis-exhorta-a-las-autoridades-del-sector-publico-cumplir-con-cuota-laboral-de-5>

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala en su artículo 27:

Artículo 27 Trabajo y empleo

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye *el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. [énfasis agregado]*

Entre las obligaciones que contempla el tratado sobre este tema resaltan en particular: (i) la promoción de las oportunidades de empleo en el mercado laboral; (ii) el otorgamiento de empleo a personas con discapacidad en el sector público y (iii) la promoción del empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes⁷.

Del mismo modo la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad aprecia que:

Artículo III

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, (...).

El Perú ha seguido el **modelo social de la discapacidad**, por este enfoque se "(...) considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales. (...) En sus diferentes estructuras y contenidos, esta nueva propuesta encaminada tanto hacia la investigación social, la actualización de las políticas públicas, como a la consolidación de los derechos humanos de las personas con discapacidad, se conoce como el modelo social de la discapacidad.

En este nuevo paradigma, al considerar que las causas que están en el origen de la discapacidad son sociales, pierde parte de sentido la intervención puramente médica o clínica. Las soluciones no deben tener cariz individual respecto de cada persona concreta afectada, sino que más bien deben dirigirse a la sociedad⁸. Para poder combatir la discriminación en el ámbito laboral la Ley N.º 29973, Ley de las personas con discapacidad, dispuso que las empresas del sector privado tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en un porcentaje no menor de 3%; sin embargo, a más de 10 años de su vigencia los índices de desempleo han aumentado, razón por la que se necesita reajustar los porcentajes de cuota a fin de que más personas con discapacidad puedan obtener un trabajo.

7 Legua, Adrián (2016) "La cuota de empleo para las personas con discapacidad en el Perú". IDEHPUCP: Lima

8 Victoria Maldonado, Jorge (2013) "El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos". Bol.MEX.Der.Comp: Ciudad de México

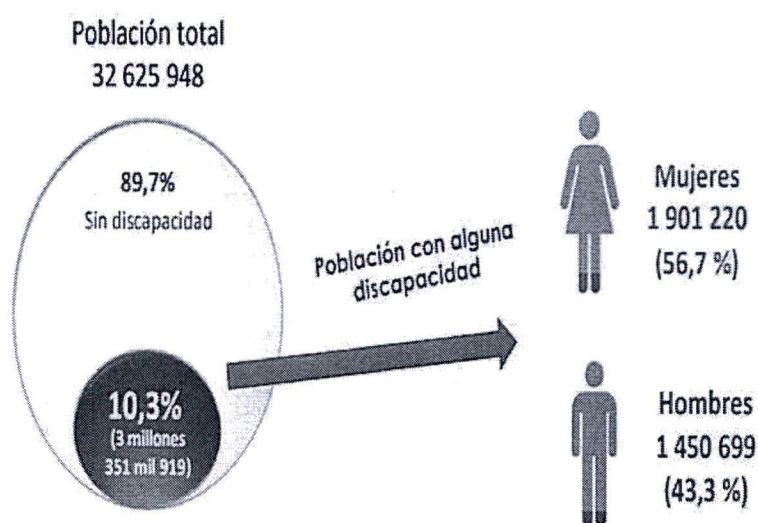
1.3.2. Viabilidad y precisión de los efectos de la modificación propuesta

Ley N.º 29973 LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN
Artículo 49. Cuota de empleo 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público. 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.	Artículo 49. Cuota de empleo 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de veinte trabajadores en una proporción no inferior al 5%. En el caso de empleadores privados, el cálculo de la cuota laboral se aplicará sobre el total de los trabajadores registrados el año anterior, independientemente del tipo de contrato y el tiempo que hayan laborado. 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector Público se destinan a financiar programas de formación laboral y actualización, así como programas de colocación y de empleo para personas con discapacidad. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público. 49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

De acuerdo a las cifras de los Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de comunidades Indígenas del año 2017, en el Perú, al año 2017 se tenía una población de 3 millones, 351 mil 919 personas con discapacidad. De ellas, un millón 901 mil, 220 son mujeres, y un millón, 450 mil, 699 son varones.

Gráfico N.º1: Número de personas con discapacidad en Perú9

PERÚ: POBLACIÓN TOTAL Y POBLACIÓN CON ALGUNA DISCAPACIDAD, 2020



Nota: Actualizado con las proyecciones de población al año 2020

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de comunidades Indígenas

Es preciso señalar, sin embargo, que solo 310,948 personas se han registrado en el CONADIS, al 31 de enero de 2021. Vale decir, del universo de personas que en los Censos de año 2017 declararon tener una discapacidad, solo el 9,7% se ha registrado en CONADIS.

De otro lado, la Encuesta Nacional de Hogares, nos proporciona datos relativos al trabajo. El año 2019, de acuerdo a ENAHO se tenía 1'672,023 personas con alguna discapacidad estimada:

9 Exposición presentada por el Jefe del INEI: Perú: Estadísticas de las personas con alguna Discapacidad Presentación ante la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República. Julio, 2020.

GRÁFICO N.º 2: Población con Discapacidad según ENAHO 201910
POBLACIÓN TOTAL Y CON ALGUNA DISCAPACIDAD ESTIMADA, 2019

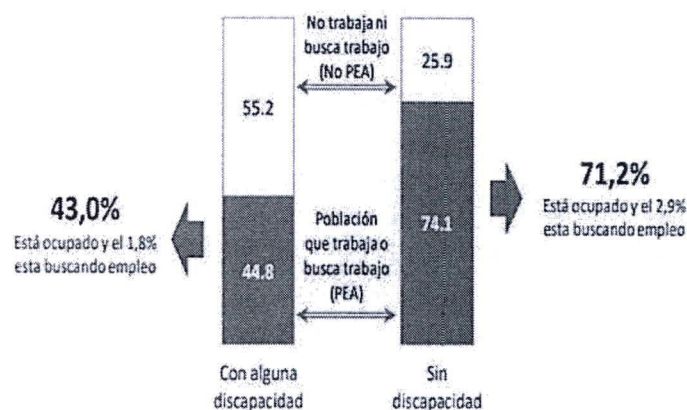
Población	Ambos Sexos	Hombres	Mujeres
Total	32 131 400	15 938 284	16 193 116
Con alguna discapacidad	1 672 023	827 943	844 080

Nota: La población con alguna discapacidad se ha estimado sobre la base de la tasa de prevalencia de 5,2% obtenida en la Primera Encuesta Nacional Especializada, 2012.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Perú: Estimaciones y Proyecciones de la Población Nacional, 1950 - 2070. Boletín de Análisis Demográfico N° 38.

GRÁFICO N.º 3

PERÚ: POBLACIÓN DE 14 AÑOS Y MÁS CON Y SIN ALGUNA DISCAPACIDAD
SEGÚN CONDICIÓN LABORAL, 2019
 (Porcentaje)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares

10 Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2019. Informe elaborado sobre la base de la información de tres de las encuestas permanentes que realiza: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) y la Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES). Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019.

También la ENAHO nos informa de la situación laboral de las personas con discapacidad, mayores de 14 años y más, teniendo que hay un 55.2% de personas con alguna discapacidad que no trabaja, ni busca trabajo.

Es decir, se tiene un 57% de la población con discapacidad mayor de 14 años que no trabaja o está buscando empleo.

El proyecto de ley, acorde al **modelo social de la discapacidad**, contenido en la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad (PCD), busca fortalecer la autonomía de las PCD, a través de su inserción laboral intensiva, y para ello propone modificar el tipo de cálculo actual, que es un cálculo con base en promedios ponderados en relación al tiempo que laboren los trabajadores en determinado año, a un cálculo simple, que permita contar con un universo mayor de trabajadores a nivel de la empresa, en el año, y por tanto se supere.

- Esta propuesta se justifica dado que el tipo de cálculo actual, no favorece la inclusión de las personas con discapacidad. En las semanas de representación, se ha tenido la oportunidad de generar reuniones con organizaciones de personas con discapacidad, quienes expresaron que, si bien es cierto, la Ley N.° 29973 establece una cuota laboral obligatoria, ésta no llega a cumplirse. Es así que, de conformidad con un reporte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), al año 2019, solo 73 empresas a nivel nacional cumplieron la cuota de empleo.¹¹

Para una mejor ejemplificación, tomaremos uno de los casos de ejemplo incorporados en el *Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado*, aprobado por Resolución de Superintendencia N.° 141-2016-SUNAFIL, de 12 de diciembre del 2016, se muestra la limitación del cálculo ponderado, con el siguiente ejemplo:

- a) **Caso hipotético:** La empresa Guille S.A. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Roberto Rojas. La empresa tiene 30 trabajadores que han laborado 1 año, 30 trabajadores que han laborado 6 meses y 30 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encuentra obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Periodo laborado	N.° de trabajadores año 2015	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	30	30×1	30
6 meses	30	$30 \times (6/12)$	15
20 días	30	$30 \times (20/360)$	1.67
Suma de resultado ponderado			46.67
CUOTA 3%			NO APLICA

- b) **Resultado:** La empresa Guille S.A. no se encuentra obligada a contratar personas con discapacidad.

¹¹ Empresas que cumplen la cuota de empleo. SUNAFIL, 2019.
<https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/informes-de-la-sunafil/>

En el cuadro precedente, se puede apreciar que, pese a que en el transcurso del año llegaron a laborar 90 personas; sin embargo, al aplicar el cálculo ponderado, no se supera a los 50 trabajadores necesarios para aplicar la cuota laboral, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley 29973. Ahora, con la modificatoria propuesta se eleva a rango legal el cálculo de la cuota laboral y se modifica la cuantificación, de modo que, en el mismo caso hipotético citado sí correspondería la contratación de personas con discapacidad.

Período laborado	N.º de trabajadores año 2015	Promedio
1 año	30	90
6 meses	30	
20 días	30	
Suma de resultado ponderado		90
CUOTA 5%		SÍ APLICA

En tal sentido, y siendo necesaria la inclusión laboral paulatina de las personas con discapacidad en el mercado laboral privado, es que se hace necesaria una decidida medida legislativa con enfoque de equidad, para promover mayor ocupación de las personas con discapacidad.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta de ley permite incrementar la cuota laboral para personas con discapacidad en el sector privado. El aumento no se contradice con el contenido de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, ni con su reglamento, D. S. N.º 002-2014-MIMP, en tanto que se enfoca en el reajuste del cálculo de la cuota laboral.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no genera gastos adicionales para el Estado, ya que se trata solo de modificaciones a la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Actores involucrados	Efectos directos	Efectos indirectos
MIMP y CONADIS	Garantizar el acceso de las personas con discapacidad, en el marco de su desarrollo laboral, con el objeto de concretar su empoderamiento y desarrollo económico y social.	Adecuar la reglamentación de los alcances de la presente iniciativa legislativa; a fin de garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad.
Personas con discapacidad	Poder acceder a condiciones y puestos laborales dignos, para las personas con discapacidad, a través de la regulación de una cuota mínima de trabajadores.	Acceder a medios con el objeto de concretar su desarrollo económico y social, por perspectiva de igualdad.



RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

"Decenio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

Esta iniciativa legislativa está conforme a la política N.º 11 y N 14º del Acuerdo Nacional que busca la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación y el acceso al empleo pleno, digno y productivo. Por ello, la propuesta legislativa al tener como objetivo el incorporar a la vida laboral de manera efectiva a las personas con discapacidad y buscar igualar las oportunidades de este grupo social para reducir los índices de discriminación estructural que les afecta se encuentra dentro de estas políticas del Acuerdo Nacional.