

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LAS PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA EN EL RÉGIMEN DE CUOTA DE EMPLEO

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**.

LEY QUE INCORPORA A LAS PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA EN EL RÉGIMEN DE CUOTA DE EMPLEO

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar e incorporar el segundo párrafo al numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley General de Personas con Discapacidad, a fin de garantizar la incorporación de las personas cuidadoras de personas con discapacidad severa en el régimen de cuota de empleo.

Artículo 2°. Modificación de la Ley 29773

Se modifica e incorpora el segundo párrafo al numeral 49.1 del artículo 49° con 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 cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

En el caso de las personas con discapacidad severa, excepcionalmente, un integrante de su familia, que se encuentra bajo su cuidado directo podrá acceder a la cuota de empleo, para ello se autoriza a CONADIS establecer un registro de personas cuidadoras de las personas con discapacidad severa.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo de 60 días.

Lima, septiembre de 2025

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamentos de la propuesta

1.1. Antecedentes legislativos

En el Perú, el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad ha seguido un proceso progresivo. La Ley 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, estableció por primera vez la obligación de implementar políticas de inclusión social y laboral. Posteriormente, la Ley 29973 modernizó dicho marco normativo, alineándolo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas (ratificada por el Perú en el 2008), consagrando derechos fundamentales como la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Gran parte de las personas con discapacidad enfrenta cotidianamente múltiples formas de exclusión y discriminación, que se manifiestan en la falta de acceso a un empleo digno, obstáculos en el ámbito educativo, limitaciones en el transporte y condiciones de precariedad y pobreza. Es indispensable erradicar prejuicios y visiones asistencialistas, de prescindencia o meramente médicas que niegan su condición de sujetos de derechos. En una sociedad que se rige por la igualdad, la libertad y la justicia, no hay espacio para la condescendencia¹.

Siendo así, constituyó un hito relevante la incorporación de la cuota laboral obligatoria, prevista en el artículo 49 de la Ley 29973, que dispone que las entidades públicas deben contratar al menos un 5 % de personas con discapacidad y los empleadores privados con más de 50 trabajadores deben contar con al menos un 3 % de personal con discapacidad².

Sin embargo, la aplicación de esta norma enfrenta serias dificultades. Según el INEI (2022), de las 3 millones 51 mil personas con discapacidad en el Perú (10.4 % de la población), solo el 23 % participa en el mercado laboral, y de este grupo, la mayoría lo hace en condiciones de precariedad, informalidad o subempleo (INEI, Perú: Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2022).

Según el derecho comparado, países como España en su artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, ha establecido que aquellas empresas públicas y privadas que empleen a 50 o

¹ Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contra-la-discriminacion-estructural-existente-contra-las-personas-con-discapacidad/>

² Artículo 49 de la Ley 29973, Ley General de Personas con Discapacidad

más trabajadores (cómputo total de personas empleadas) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad oficial igual o superior al 33%³; por otro lado, Colombia con su Ley Estatutaria 1618, garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad y ha establecido cuotas similares⁴.

Basado en la legislación vigente y en el derecho comparado, la normativa extranjera reconoce la importancia de implementar medidas de flexibilidad laboral para promover oportunidades laborales verdaderamente inclusivas para las personas con discapacidad y también brindar facilidades a quienes tienen a su cargo a una persona discapacitada.

Por ello, es fundamental que el Congreso de la República reformule nuestro marco normativo para facilitar la participación laboral de dichas personas, en especial de aquellos con discapacidad severa que impida cumplir estrictamente con la jornada laboral convencional.

En este contexto, es fundamental fortalecer la normativa nacional mediante la incorporación de mecanismos que permitan la delegación excepcional de la jornada laboral a familiares, cuidadores o apoyos debidamente acreditados. En el caso de las personas con discapacidad severa, de forma excepcional, resulta pertinente que un integrante de su familia que lo tenga bajo su cuidado directo pueda acceder a la cuota de empleo.

Esta medida podría asegurar el cumplimiento y fomentar la inclusión laboral genuina para las personas con discapacidad severa y de sus familiares cuidadores o apoyos.

1.2. Problemática y coyuntura que origina la presente propuesta

1.2.1. Oportunidades laborales para personas con discapacidad

En el Perú, la brecha entre la normativa vigente y la realidad laboral de las personas con discapacidad es sumamente notoria. A pesar de que la Ley 29973, establece la obligación de las entidades públicas de contratar al menos el 5 % de personas con discapacidad y a los empleadores privados con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al 3 %, el incumplimiento efectivo de

³ Disponible en: <https://www.deusto.es/document/deusto/es/ley-general-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-y-de-su-inclusion-social.pdf>

⁴ Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

estas cuotas laborales es una realidad⁵, más aún si se trata de personas con discapacidad severa.

Además, en el ámbito privado, la fiscalización por parte del Estado es mínima, lo cual revela un vacío en la eficacia normativa y una limitación en los mecanismos de supervisión. También, el desarrollo efectivo de la jornada laboral de los contratados se complica debido a desigualdades estructurales, discriminación y a la carencia de condiciones básicas en el centro laboral, lo que dificulta su desempeño y/o rendimiento dentro de su horario de trabajo.

Asimismo, las personas con discapacidad que logran acceder y conservar un puesto de trabajo suelen quedar al margen de los procesos de negociación laboral, con una participación muy limitada o inexistente en las organizaciones sindicales. Esto refleja que, en muchos casos, los sindicatos no asumen una defensa integral de los derechos laborales, sino que centran su accionar en los trabajadores sin discapacidad, para quienes el ejercicio de sus derechos no implica enfrentar las barreras previamente señaladas⁶.

1.2.2. Datos estadísticos sobre personas con discapacidad

En el Perú, se cuenta con 3,209,261 de personas con discapacidad según el CONADIS⁷. Según el INEI (2017) más del 10.3% de la población peruana cuenta con una discapacidad. De esas personas, el 56,7% son mujeres, mientras que el 43,3% son hombres. Esto indica que la proporción de mujeres con discapacidad es mayor que la de los hombres⁸.

1.2.2.1. El 40,6% de la personas con discapacidad dependen de una persona para realizar sus actividades diarias

En el Perú, el 40,6% de las personas con discapacidad dependen del cuidado de una persona como por ejemplo de su hija (29,2%), de la mamá (26,0%), de la esposa/esposo o cónyuge (21,8%), otro pariente (14,1%), del hijo (12,6%), de la hermana (6,8%), papá (6,8%), del hermano (4,1%), otro no pariente (3,2%), trabajadora del hogar (2,1%) y profesional de salud (0,6%)⁹.

Es así que, entre las actividades que dejan de cumplir las personas que apoyan a la persona con limitaciones figuran: dejan de realizar quehaceres del

⁵ Disponible: https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/778de8c2-aa6d-4613-9f24-f9179320a729/content?utm_source

⁶ Disponible en: https://www.gub.uy/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/S2201290_es.pdf?utm

⁷ Disponible: <https://observatorio.conadisperu.gob.pe/>

⁸ Disponible: <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/>

⁹ *Ibid.*

hogar (46,7%), trabajar (27,1%), estudiar (4,5%), atender su negocio (4,5%), deporte/recreación o actividades sociales (2,9%), otras (2,4%) y ninguna (21,4%).

Es así que, en base a la información antes citada, resulta evidente que las personas que tienen a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa dejan de cumplir con su roles y requieren mayor apoyo estatal como una medida que les garantice su subsistencia y les permita asistir oportunamente a las personas a su cargo.

1.2.2.2. Condición de ocupación de la población con algún tipo de discapacidad

La población ocupada con algún tipo de discapacidad asciende a 277 mil 882 personas, las cuales según categoría de ocupación se desempeñan como trabajadores independientes (58,3%), empleados (15,3%), obreros (13,1%), patronos (6,1%), trabajadores familiar no remunerado (5,1%), trabajadores del hogar (1,4%) y Otros (0,6%)¹⁰.

1.2.2.3. Certificación y registró de la personas con algún tipo de discapacidad

Del total de la población con algún tipo de discapacidad solo el 7,0% cuenta con certificado que acredite esta condición. Según la institución que otorgó dicho documento el 52,8% fue mediante un hospital del Ministerio de Salud, el 33,0% hospital de EsSalud, el 2,9% hospital de las fuerzas policiales, el 2,6% hospital de las Fuerzas Armadas¹¹.

Cabe mencionar que, el 4,3% de las personas con algún tipo de discapacidad informó que se encuentra registrado en el Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad.

Sobre este aspecto, las Naciones Unidas han señalado que "los intereses de los trabajadores con discapacidad también deberían estar representados en la negociación colectiva y en otros espacios de diálogo en materia de empleo" (ONU, 2012, p. 16).

Otro aspecto crítico es la imposibilidad de continuidad plena en el desempeño laboral. Una parte importante de las personas con discapacidad contratadas enfrenta limitaciones temporales de salud, movilidad o accesibilidad que dificultan el cumplimiento de la jornada laboral completa. Ello no solo afecta la

¹⁰ Ibíd

¹¹ Ibíd

estabilidad de sus contratos, sino que además provoca el incumplimiento indirecto de las cuotas por parte de las instituciones, lo que en algunos casos deriva en despidos injustificados o en la no renovación de contratos. Esta situación genera un círculo de exclusión que frustra el espíritu de la Ley 29973 y perpetúa la vulnerabilidad social y económica de este colectivo.

1.2.3. La discapacidad severa

La discapacidad severa se refiere a aquella condición en la que la persona necesita asistencia o cuidado de un tercero durante la mayor parte del tiempo o de manera constante¹².

En el Perú, existen diversas iniciativas gubernamentales destinadas a promover la inclusión social de las personas con discapacidad severa. Entre estas, se destacan¹³:

- El programa Contigo, que ofrece una pensión bimestral de 300 soles a aquellas personas en situación de pobreza y pobreza extrema, según los criterios del SISFOH, que tengan discapacidad severa y no reciban ningún otro subsidio de instituciones públicas o privadas.
- El pase libre en el servicio de transporte que, garantiza a las personas con discapacidad severa el derecho a viajar sin costo en el transporte público urbano e interurbano dentro de la misma provincia.

En consecuencia, en base a la información existente y las dificultades que las personas con discapacidad vienen atravesando, la situación actual requiere la incorporación de mecanismos que propicien la flexibilización normativa y la implementación de ajustes razonables para garantizar un empleo justo e inclusivo.

De no adoptarse medidas como las contempladas en el presente proyecto de ley, se mantendrá la brecha estructural entre el marco legal y su aplicación efectiva, lo cual continuará socavando la inclusión laboral de las personas con discapacidad severa y limitará su capacidad de construir proyectos de vida autónomos y dignos.

Por lo que, el problema no radica únicamente en la falta de contratación, sino también en la ausencia de mecanismos de adaptación y continuidad laboral que garanticen la sostenibilidad del empleo inclusivo y que permitan otorgar

¹² Disponible en: <https://www.gob.pe/1056-diferencias-entre-discapacidad-y-discapacidad-severa>

¹³ Ídem

oportunidades laborales a las personas que tienen bajo su responsabilidad a una persona con alguna discapacidad severa.

1.3. Justificación de la propuesta

La presente iniciativa legislativa encuentra su fundamento en la necesidad de garantizar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad severa, superando las limitaciones que actualmente presenta la aplicación de la Ley 29973. Si bien esta norma consagra la obligación de las entidades públicas de contratar un mínimo del 5 % de trabajadores con discapacidad, y de los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores de cumplir con una cuota mínima del 3 %, la realidad demuestra que dichas metas no se alcanzan de manera efectiva.

Una de las principales dificultades identificadas es que, en numerosos casos, las personas con discapacidad severa enfrentan períodos de imposibilidad temporal para cumplir plenamente con su jornada laboral, debido a las características de su condición. Esta situación provoca que, en la práctica, los empleadores sean reacios a contratarlo o que los contratos sean precarios e inestables.

Sin embargo, mediante la incorporación de mecanismos como el establecido en esta propuesta, resulta razonable que un integrante de su familia bajo su cuidado directo pueda acceder a la cuota de empleo, y se autorice a CONADIS a crear un registro de personas cuidadoras, garantizando así su derecho constitucional al trabajo, reconocido en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú.

En ese sentido, la propuesta busca establecer un mecanismo de continuidad laboral que, en el caso de las personas con discapacidad severa, permita que, de manera excepcional, un integrante de su familia bajo su cuidado directo pueda acceder a la cuota de empleo.

Este mecanismo no implica sustituir a la persona con discapacidad, sino más bien asegurar la vigencia de su derecho laboral y la sostenibilidad de la cuota de empleo, evitando despidos, rotación excesiva o prácticas discriminatorias encubiertas. Se trata de aplicar el concepto de "ajustes razonables", recogido en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, ONU 2006), que obliga a los Estados a introducir modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades.

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha recomendado de manera expresa al Perú reforzar sus políticas de inclusión laboral,

adoptando medidas flexibles y efectivas que superen las barreras estructurales (ONU, Observaciones finales sobre el informe inicial del Perú, 2022).

Asimismo, el proyecto se justifica en un enfoque de derechos humanos y desarrollo sostenible. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), más de 3 millones de peruanos presentan algún tipo de discapacidad, representando el 10,4 % de la población. Sin embargo, solo el 23 % de ellos participa en el mercado laboral, y la mayoría lo hace en condiciones de informalidad o subempleo. Ello no solo refleja una situación de exclusión social, sino también una pérdida de capital humano y de productividad para el país.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad genera impactos positivos en la economía, la cohesión social y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8 y ODS 10), vinculados al trabajo decente y la reducción de desigualdades.

En consecuencia, la presente propuesta legislativa responde a la obligación del Estado de remover obstáculos que limitan el ejercicio de derechos fundamentales, conforme al artículo 2 inciso 2 y al artículo 59 de la Constitución, que establecen la igualdad ante la ley y el deber del Estado de orientar el desarrollo nacional promoviendo la inclusión social.

Por ello, esta iniciativa legislativa se trata de una medida que no implica costos adicionales significativos, sino más bien una optimización de las políticas públicas ya existentes, en el marco de la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo 2021-2030¹⁴. Además, permite brindar oportunidades laborales a familiares que tienen a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad severa.

- **Marco normativo nacional**

El artículo 2, inciso 2, de la **Constitución Política del Perú** establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole, lo que incluye la condición de discapacidad. Del mismo modo, el artículo 23 reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, garantizando que el Estado promueva condiciones para una ocupación digna y productiva.

En el mismo sentido, el artículo 26 de la Constitución dispone que las relaciones laborales deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación y la protección adecuada contra el despido arbitrario. Estos

¹⁴ Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6490994/5622014-pnmdd-ie-2023-f-f.pdf?v=1718678250>

mandatos se concretan en la legislación especial que tutela los derechos de las personas con discapacidad.

La Ley 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad (1998), representó el primer marco legal integral, estableciendo medidas para la rehabilitación, educación, salud y trabajo, así como la creación del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS). Posteriormente, la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012), modernizó el marco normativo nacional, consolidando principios como la accesibilidad, igualdad de oportunidades, vida independiente y no discriminación. En su artículo 49, se establece la cuota de empleo: las entidades públicas deben contratar no menos del 5 % de personas con discapacidad, mientras que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores deben cumplir con un mínimo del 3 %.

Asimismo, la Ley 30119 (2013) reforzó los beneficios tributarios para las empresas privadas que cumplen con la cuota laboral, reconociendo la importancia de incentivar la contratación. Por su parte, el Plan Nacional para las Personas con Discapacidad 2019-2021 y la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo 2021-2030, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 007-2021-MIMP, definen lineamientos estratégicos orientados a garantizar la inclusión plena de las personas con discapacidad en los ámbitos sociales, económicos y políticos.

De esta manera, la normativa peruana reconoce de manera expresa que las personas con discapacidad tienen derecho a igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Esta protección legal respalda y legitima la presente propuesta legislativa, que busca incorporar mecanismos adicionales que faciliten la continuidad en el empleo y garanticen una verdadera inclusión laboral.

- **Marco normativo internacional**

El Perú es parte de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas**, ratificada mediante Resolución Legislativa N.º 29127 en el año 2008. El artículo 27 de la Convención establece que los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, en igualdad de condiciones con los demás, prohibiendo la discriminación y obligando a adoptar ajustes razonables en el lugar de trabajo. Asimismo, impone la obligación de promover oportunidades de empleo y progreso profesional, garantizando su permanencia en el empleo.

En el ámbito de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, el **Convenio N.º 159** sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (1983), ratificado por el Perú en 1985, obliga a los Estados a desarrollar

una política nacional activa que promueva la integración y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad. Igualmente, la Recomendación N.º 168 de la OIT insta a adoptar medidas de apoyo y ajustes que permitan superar barreras laborales estructurales.

En la esfera interamericana, la **Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999)**, ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 27554, compromete al Estado a impulsar políticas públicas que garanticen la accesibilidad, la igualdad y la inclusión laboral.

Por último, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el ODS 10 (Reducción de desigualdades), constituyen compromisos internacionales del Perú en materia de inclusión laboral y social, vinculados directamente con las medidas que promueve este proyecto de ley.

1.3.1. Sobre la necesidad de la iniciativa legislativa

Tomando en consideración la brecha existente entre la normativa vigente sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y su aplicación efectiva en el Perú, así como las barreras estructurales, sociales y normativas que impiden su participación plena en el mercado laboral, resulta inaplazable adoptar medidas urgentes y necesarias a fin de brindar un soporte legal que permita establecer mecanismos de continuidad laboral flexibles y razonables, especialmente en los casos en que la persona con discapacidad severa no pueda cumplir con su jornada laboral ordinaria.

En tal sentido, corresponde la implementación de esta iniciativa legislativa, a fin de garantizar la sostenibilidad de la cuota laboral establecida en la Ley 29973, promoviendo ajustes razonables como la posibilidad de delegación excepcional de la jornada a un familiar o apoyo acreditado, lo que permitiría mantener la vigencia del vínculo laboral, prevenir despidos arbitrarios y promover un empleo verdaderamente inclusivo y digno.

Siendo así, corresponde al Legislativo plantear proyectos de ley que contribuyan al desarrollo del país y a la solución de problemáticas relacionadas a la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, como se evidencia en la presente propuesta, ya que la falta de mecanismos normativos adecuados vulnera lo establecido en el marco constitucional y en los tratados internacionales ratificados por el Perú, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por lo que, corresponde al Ejecutivo, en coordinación con los sectores competentes, tomar en cuenta los esfuerzos del Congreso de la República y garantizar la implementación efectiva de medidas que promuevan el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación, dando estricto cumplimiento a lo consagrado en la Constitución Política del Perú y en los compromisos internacionales en materia de derechos humanos.

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

La presente iniciativa tiene como objetivo fortalecer la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad en el Perú, garantizando no solo su acceso al empleo, sino también la permanencia en condiciones dignas y adaptadas a su realidad. Con la modificación planteada a la Ley 29973, se busca otorgar facilidades laborales a través de la delegación excepcional de la jornada a familiares o apoyos acreditados, en aquellos casos en que el trabajador con discapacidad se vea imposibilitado temporalmente de cumplirla, evitando así que pierda su puesto de trabajo y que las entidades incumplan la cuota legal de contratación.

De este modo, la norma propuesta constituye un ajuste razonable, en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), asegurando la continuidad del derecho al trabajo y el respeto al principio de igualdad de oportunidades.

El financiamiento y la reglamentación de esta medida se realizarán dentro del marco presupuestal del Poder ejecutivo, el cual estará a cargo de elaborar la reglamentación necesaria en un plazo de 60 días calendario en coordinación con el sector competente, sin que ello implique creación ni incremento del gasto público, sino una reorientación de políticas de inclusión laboral ya existentes.

Por lo que, todas las disposiciones de la propuesta legislativa no tienen ningún efectos sobre la normativa vigente y es conforme los establecen los parámetros constitucionales establecidos en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que señala que las iniciativas legislativas no pueden contener propuestas de creación ni aumento del gasto público.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa permitirá corregir las barreras de acceso y permanencia laboral de las personas con discapacidad severa, fortaleciendo la equidad dentro del mercado de trabajo y asegurando que la cuota legal de

contratación no quede en letra muerta, sino que se traduzca en empleos efectivos y sostenibles.

Asimismo, este proyecto contribuirá a generar incentivos en los familiares de las personas con discapacidad severa porque podrán acceder a esta cuota laboral cumpliendo ciertas formalidades y las entidades empleadoras podrán cumplir con sus metas de trabajo, lo que constituye un mecanismo de apoyo que garantiza la continuidad del vínculo laboral en casos de imposibilidad de cumplir la jornada.

Del mismo modo, la presente iniciativa permitirá la alineación de las políticas de inclusión laboral con los estándares internacionales de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que exige a los Estados adoptar medidas de apoyo y ajustes razonables para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Finalmente, la presente iniciativa podrá contribuir a una mayor equidad social y reducción de las brechas de exclusión laboral, mejorando la eficiencia de las políticas públicas de empleo inclusivo y potenciando el rol del Estado como garante de derechos fundamentales.

Además, para su implementación efectiva, será indispensable garantizar una reglamentación clara, mecanismos de acreditación de familiares o apoyos confiables y un sistema de fiscalización que asegure que la medida cumple con sus objetivos, sin generar costos adicionales significativos al erario público, ya que se financiará dentro del presupuesto existente para programas de inclusión social y laboral.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS NACIONALES DEL ESTADO

El presente proyecto guarda relación con el Acuerdo Nacional, Política de Estado II: "Equidad y Justicia Social", en el punto 11 referido a la "*Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación*", que señala:

"Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas

desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente”¹⁵.

¹⁵ Acuerdo Nacional, unidos para crecer. “Políticas de Estado”. Disponible en: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/>