



JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"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"

El grupo parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional, a iniciativa legislativa de la señora congresista de la República **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA EL INCISO 49.1 DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA ESTABLECER UNA CUOTA DE EMPLEO DE 2% A FIN DE CONTRATAR A FAMILIARES DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el inciso 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Artículo 2. - Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad establecer, en el inciso 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, una cuota de empleo adicional de 2% para contratar a familiares directos de personas con discapacidad severa, que tengan la responsabilidad de su bienestar y cuidados y que se encuentren debidamente acreditados.

Artículo 3. – Modificación del inciso 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Modifíquese el inciso 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el cual quedará redactado de la siguiente forma:

"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 una proporción adicional del 2% para contratar a familiares de personas con discapacidad severa, que tengan la responsabilidad de su bienestar y cuidados y que se encuentren debidamente acreditados, conforme a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de la ley. Los empleadores privados, con más de cincuenta trabajadores, están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



PRIMERA. - Vigencia

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA. - Adecuación del Reglamento

El Poder Ejecutivo, en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, contados a partir de la vigencia de la ley, adecua el Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, para su cumplimiento.

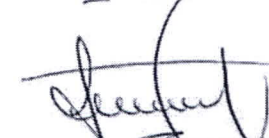
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

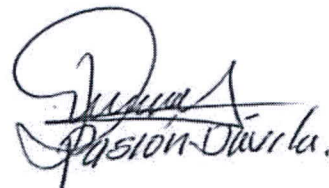
ÚNICA. - Derogatoria de normas

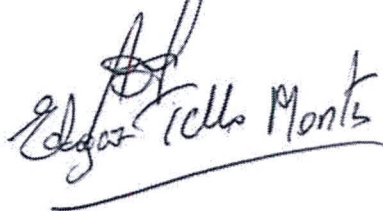
Deróguese los dispositivos normativos que se opongan a la presente Ley.

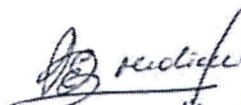

Katy Ugarte M.


Francisco Porcellos L.


Paul Gutiérrez T.

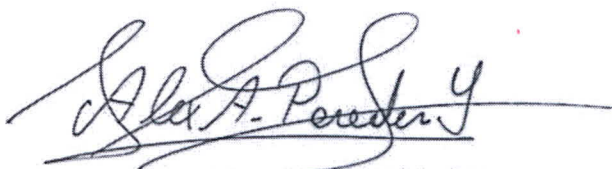

Pasion Dávila.


Edgar Ickla Monts


Elizabeth Medina A.


Germán Tâcuri





ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
PORTAVOZ TITULAR
COMITÉ MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **13** de **julio** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2572/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. INCLUSIÓN SOCIAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**



HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa tiene como origen el pedido realizado por la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Cusco a través de la Oficina de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS y en coordinación con el Consejo Regional de Integración de las Personas con Discapacidad - COREDIS.

Antecedentes:

El Estado tiene como uno de sus principales objetivos, el bienestar de la ciudadanía, para lo cual establece lineamientos, políticas públicas, implementa programas y realiza proyectos, que conlleva a estos fines. El Bienestar Humano, definido por Amartya Sen (1998) menciona que, "(...) es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El Bienestar Humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación con la libertad para tomar decisiones y actuar"¹.

Asimismo, tenemos que, la equidad es importante en salud y oportunidades laborales, porque existen pruebas consistentes que los grupos más desfavorecidos tienen menos oportunidades de supervivencia, aún dentro de una misma ciudad de un determinado país.

¹ Ese concepto recurrentemente utilizado principalmente por los Organismo de Naciones Unidas, es definido en el GEO 4 como "la capacidad y la posibilidad, que tienen los individuos, de llevar una vida que tienen motivos para valorar.

El artículo 7° de la Constitución Política del Perú enuncia que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, readaptación y seguridad.

La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo primero señala que tiene por finalidad establecer el marco legal para 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.

Asimismo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, garantiza el principio de igualdad, de no discriminación, de acceso a todos los espacios físicos, derecho al libre tránsito, derecho a hacer uso de los medios de transporte, a ingresar a los diversos establecimientos de salud, cultura, educación, recreación, trabajo y cualesquiera otro donde necesite o desee trasladarse la persona con discapacidad.

El artículo 9° de la norma acotada prescribe que los Estados Partes adopten las medidas para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales, estas medidas deben incluir la identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, para lo cual se aplicarán, entre otras, el ofrecer formas de asistencia humana o animal e intermediarios, entre otros, para facilitar el acceso a edificios y otras

instalaciones abiertas al públicos así como también brindar el reconocimientos y facilitar las oportunidades laborales.

En tal sentido, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° de la citada Convención, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención.

En la misma línea, los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad hacen parte de una pluralidad de instrumentos del sistema universal y regional de protección de los derechos humanos, a los que el Perú se ha adherido; e incluyen, en el primero de los ámbitos mencionados, entre otros, a la Declaración de los Humanos (1948), al Convenio N° 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales (ambos de 1966), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación (1969), al Convenio N° 159 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (1983), a la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con diversidad funcional/discapacidad (2006) y en el ámbito regional tenemos, entre otras, a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación por razones de Discapacidad (1999).

No obstante, esta importante normativa nacional e internacional, en nuestro país, las personas con discapacidad han sido segregadas, excluidas y postergadas, asimismo, tampoco se ha legislado en favor de los familiares

que tienen la responsabilidad de su bienestar y sus cuidados. La discriminación, la injusticia y la desigualdad social afectan la vida de millones de peruanos con discapacidad y a sus familiares. El panorama muestra que el 87% del total de las personas con discapacidad a nivel nacional no acceden a un servicio de atención en rehabilitación². En el país tenemos unas 722,812 personas con discapacidad que están desempleadas o están buscando trabajo³. El 20% de personas con discapacidad tienen problemas para trasladarse dentro de su propio domicilio⁴.

Es por ello que, en concordancia con sus obligaciones internacionales y constitucionales, mediante la promulgación de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el Estado peruano ha definido normas dirigidas a imprimir un enfoque sistémico e integral a las políticas públicas relacionadas con la discapacidad; las cuales deberán ser implementadas de manera transversal en todos los niveles de gobierno.

Así, el artículo 14° de la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad.

En atención al párrafo precedente, la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Cusco a través de la Oficina de Atención a las Personas con Discapacidad – OREDIS y en coordinación con el Consejo Regional de Integración de las Personas con Discapacidad – COREDIS hemos trabajado la sustentación de la presente iniciativa.

² Estudio Prevalencia INR, 2019

³ Datos en base a tasas de Estudio del INEI: "Perú: Perfil Socio Demográfico de la Población Discapacitada" 2019.

⁴ Perfil Socio Demográfico de la Población Discapacitada 2020 – CONADIS – INEI.

Sustento de la propuesta:

La importancia del trabajo para una persona en su vida es sumamente grande. El empleo no solamente permite la sostenibilidad económica de quienes se benefician con las remuneraciones, sino que también tiene el potencial de incrementar las capacidades, conocimiento y autonomía de quienes realizan estas labores. No obstante, a pesar de la relevancia que tiene el trabajo en la vida de todo ser humano, en nuestro país existe un grupo de personas con discapacidad y las personas con las responsabilidades de su bienestar y su cuidado que debido a diversos estereotipos peyorativos no han logrado ingresar a estos espacios laborales en igualdad de oportunidades.

Asimismo, uno de los grupos sociales más vulnerables en el Perú es aquel conformado por las personas con discapacidad. Los miembros de este grupo se han visto tradicionalmente afectados por una serie de barreras que restringen o impiden sus posibilidades de ejercer sus derechos y libertades en condiciones de igualdad. Desafortunadamente, el acceso al empleo no es la excepción. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2018) se registra una tasa de desempleo algo más de tres veces mayor entre las personas con discapacidad (12.1%) que entre el resto de la población en el país (3,7%)⁵.

Que, mediante el artículo 49.1 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad, determina. *"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 tal sentido, manifestar

⁵ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE, 2018

que diversas entidades del sector público no cumplen con la cuota laboral del 5% a pesar de la difusión, sensibilización de la norma dirigida a los Gobiernos Locales y Regionales. Asimismo, se observa discriminación y rechazo a las personas con discapacidad.

En ese contexto es necesario la formulación, planeamiento, ejecución y evaluación de políticas y programas para la inclusión de las personas con discapacidad al espacio labora en cumplimiento de la norma, así como considerar a las personas que tienen la responsabilidad de su bienestar y cuidado.

En virtud de ello, considerando que el objeto de la propuesta es atenuar la desigualdad de oportunidades en el acceso al empleo que afecta a las personas con discapacidad y teniendo en cuenta el principio de meritocracia, se considera pertinente contemplar un pequeño porcentaje de la cuota de empleo para la contratación preferente de las personas con discapacidad con enfoque inclusivo, sin embargo, se ha observado que muchas instituciones del sector público lanzan convocatorias con perfiles muy técnicos, lo que dificulta el acceso de esta población a los puestos de trabajo por su vulnerabilidad, en dichas convocatorias exigen una serie de requisitos a esto se suma la experiencia laboral de 3 a 4 años, y por más que otorguen la bonificación (15% sobre el puntaje final), no cubre el puesto solicitado, estos datos no consideran al grupo más vulnerable, a las personas con discapacidad severa.

En ese sentido, se propone considerar la contratación del familiar directo que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad severa, a través de una cuota de 2%, con el objeto de promover y fortalecer el desarrollo de la familia de la persona con discapacidad, prestándole orientación y capacitación integral sobre la materia.

En esa línea, la presente propuesta es para que el familiar que tenga bajo su cargo la responsabilidad del bienestar y manutención de una persona con discapacidad severa, sea considerado dentro de una cuota de empleo de 2% del personal que labora en entidades públicas, ello, incorporado en los alcances del inciso 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

II. ANALISIS COSTO BENEFICIO

En el ordenamiento jurídico peruano realizar el análisis costo-beneficio implica un método para conocer en términos cuantitativos el impacto y el efecto que tiene un proyecto de ley sobre diversas variables que afectan a la sociedad; así lo dispone la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa y, específicamente, el artículo 3 del Reglamento de la referida ley, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 008-2006-JUS.

En esa línea, la presente iniciativa legislativa no ocasiona ningún gasto al Tesoro Público y, por lo contrario, conlleva a corregir una situación adversa en detrimento de las personas con discapacidad severa y los familiares que se encuentran con la responsabilidad de su bienestar y sus cuidados. Asimismo, con la aprobación de la presente propuesta de ley se beneficiará principalmente a las personas con discapacidad y a sus familiares que tienen la responsabilidad de velar por su bienestar que buscan oportunidades laborales que coadyuven a la difícil situación que atraviesan. Por otro lado, esta iniciativa se constituirá en un mecanismo de protección jurídico legal para las personas con discapacidad severa y a sus familiares con la responsabilidad de su bienestar y sus cuidados.

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

La presente propuesta normativa no contraviene ninguna norma legal vigente, por el contrario, busca optimizar los derechos constitucionales de igualdad y la potestad de corregir una situación adversa en detrimento de las personas con discapacidad severa y los familiares que se encuentran con la responsabilidad de su bienestar y sus cuidados.

Para mayor detalle, en el siguiente cuadro presentamos la redacción propuesta:

Cuadro comparativo del Texto Legal propuesto:

Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad	
Redacción actual	Texto propuesto
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%.	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 una proporción adicional del 2% para contratar a familiares de personas con discapacidad severa, que tengan la responsabilidad de su bienestar y cuidados y que se encuentren debidamente acreditados, conforme a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de la ley. Los empleadores privados, con más de cincuenta trabajadores, están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

Según el artículo 76º, numeral 2, inciso e) del Reglamento del Congreso, precisamos que la presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional: "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación":

Con este objetivo, el Estado:

(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades;

[...]

(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;

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Conforme al artículo 29 del Reglamento del Congreso de la República, que establece que, al inicio del período anual de sesiones, los grupos parlamentarios y el Consejo de Ministros presentan una propuesta detallando los temas o proyectos de ley que consideren necesario debatir y aprobar durante dicho período, se ha aprobado la Agenda Legislativa, que se constituye en un instrumento concertado de planificación del trabajo parlamentario en materia legislativa y con el cual el debate de los proyectos de ley ahí contenidos tienen prioridad, tanto en las comisiones como en el Pleno del Congreso.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa se encuentra vinculada de manera directa e indirecta con la agenda legislativa⁶ en los siguientes objetivos números 21, 22, 31 y 41.

⁶ Aprobada por Resolución Legislativa N° 002-2021-2022-CR