

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N.º 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, A FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107º de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22º, 75º y 76º del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, A FIN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO.

Artículo 1. Objeto de la ley.

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de fortalecer los mecanismos de supervisión, fiscalización y sanción que garanticen el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector público y privado.

Artículo 2. Modificación del artículo 49 de la ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad.

Se modifica el numeral 49.2 del Artículo 49 de la ley 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, en los siguientes términos:

“Artículo 49. Cuota de empleo

(...)

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”**“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

*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, **será bajo responsabilidad exclusiva del titular de la entidad y del jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces, sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.***

(...)

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Adecuación normativa.

En el marco de lo dispuesto en el artículo dos, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), en coordinación con las entidades competentes, adopta las medidas administrativas necesarias para la adecuación de lo dispuesto en la presente ley.



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/03/2026 18:17:10-0500

Lima, marzo de 2026.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2026 11:45:22-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2026 11:45:36-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2026 15:41:46-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2026 12:10:12-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/03/2026 16:55:00-0500



Firmado digitalmente por:
ESPIRITU CAVERO Raul FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/04/2026 10:37:12-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/04/2026 12:10:28-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Antecedentes

En una primera etapa, el tratamiento normativo de la discapacidad en el país tuvo un carácter asistencialista, centrado principalmente en la protección y atención básica. Un hito importante fue la promulgación de la Ley N° 27050, que constituyó el primer marco legal integral en esta materia.¹ Esta norma estableció derechos fundamentales y creó mecanismos institucionales para la atención de las personas con discapacidad; sin embargo, su enfoque era aún limitado en cuanto a inclusión plena y exigibilidad de derechos.

Posteriormente, el Perú dio un paso significativo al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas. Este instrumento internacional marcó un cambio de paradigma, al reconocer a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y no como objetos de asistencia, promoviendo su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones.

La ratificación de esta Convención generó la necesidad de adecuar la legislación nacional a los nuevos estándares internacionales. En este contexto, se identificaron diversas limitaciones en la normativa vigente, especialmente en lo relacionado con mecanismos de fiscalización, inclusión laboral, accesibilidad y sanciones frente al incumplimiento.

Como respuesta a estas necesidades, se promulgó en el año 2012 la Ley N° 29973, la cual incorpora un enfoque de derechos humanos, fortalece

¹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284547/256339_L27050-1999.pdf20190110-18386-9swfyu.pdf?v=1547177799

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

las obligaciones del Estado y del sector privado, y establece medidas concretas para garantizar la inclusión social, educativa y laboral de las personas con discapacidad.²

La Ley N° 29973 tiene como finalidad establecer un conjunto de medidas destinadas a asegurar la igualdad de oportunidades y promover la inclusión social de las personas con discapacidad. Dentro de este marco, se incorpora la cuota de empleo regulada en el artículo 49, la cual dispone que las entidades públicas y determinadas empresas privadas deben incluir en su planilla a un porcentaje de trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, diversos reportes emitidos por instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil han puesto en evidencia que el cumplimiento de esta disposición es aún insuficiente. Esta situación se explica, en gran medida, por la debilidad de los mecanismos de supervisión y fiscalización existentes, así como por la falta de medidas correctivas eficaces que garanticen la aplicación real de la norma.

En consecuencia, se advierte la necesidad de fortalecer el marco normativo vigente, a fin de asegurar el cumplimiento efectivo de esta obligación legal y evitar que permanezca como una disposición meramente declarativa.

Asimismo, se ha alertado que tanto el sector público como el privado no están alcanzando los porcentajes mínimos de contratación establecidos por la ley, los cuales buscan beneficiar a más de tres millones doscientas mil personas con discapacidad en el país. En esa línea, también se evidencia el incumplimiento de las disposiciones sobre accesibilidad al empleo, que fijan una cuota del 5% en las instituciones públicas y del 3% en el sector privado.

² <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>

Por ello, resulta indispensable no solo mantener la obligación legal de contratación, sino también implementar mecanismos concretos de promoción e incentivos que faciliten su cumplimiento. Esto permitirá avanzar hacia una verdadera cultura de inclusión, fomentando una mayor conciencia social y un compromiso activo en la integración laboral de las personas con discapacidad, considerando además que esta condición puede formar parte de la vida de cualquier persona en algún momento.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

El incumplimiento de la cuota laboral del 5% (sector público) o 3% (sector privado) para personas con discapacidad genera exclusión social, pobreza, barreras de acceso al empleo formal y perpetúa la discriminación. Esto impide la igualdad de oportunidades, limita la autonomía económica y contraviene la inclusión laboral establecida por Ley General de las personas con Discapacidad.

Los principales problemas derivados de este incumplimiento incluyen:

- **Altas tasas de desempleo y pobreza:** La falta de contratación formal condena a la población con discapacidad a la inactividad económica o al subempleo.
- **Perpetuación de estereotipos:** Los empleadores suelen percibir erróneamente que las personas con discapacidad son menos productivas o difíciles de contratar.
- **Brecha de desigualdad:** Se dificulta la equiparación de oportunidades y la integración social plena en la sociedad.
- **Falta de adaptación de entornos:** Al no contratarlos, las entidades no se ven obligadas a adecuar los espacios de trabajo, limitando la accesibilidad física y tecnológica

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

En el Perú, las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras para acceder al mercado laboral formal. A pesar de la existencia de la cuota laboral establecida en la ley, un número importante de instituciones públicas y empresas privadas **no alcanza el porcentaje mínimo exigido**.

Entre los principales problemas se identifican:

- **Insuficiente fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral.**
- **Falta de medidas correctivas frente al incumplimiento.**
- **Escasa implementación de políticas de inclusión laboral.**
- **Persistencia de barreras estructurales y prejuicios en el ámbito laboral.**

Esta situación limita el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y reduce sus oportunidades de autonomía económica y participación social

En conclusión; la asignación de responsabilidad directa al titular de la entidad y al jefe de recursos humanos ó quien haga sus veces se justifica en la necesidad de identificar claramente a los responsables del cumplimiento de esta obligación legal del artículo 49° la ley N° 29973. La ausencia de responsabilidades definidas ha contribuido históricamente a un bajo nivel de cumplimiento, debido a la falta de consecuencias concretas frente a la inobservancia de la norma.³

Si bien existen sanciones (multas entre 12 UIT a 15 UIT en el sector público) y fiscalización por parte de CONADIS y el MTPE, la baja tasa de cumplimiento sigue siendo un reto para la inclusión.⁴

³ <https://www.youtube.com/watch?v=0QCVjly2gkM&t=44s>

⁴ <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/1087810-en-2024-mas-de-la-mitad-de-gobiernos-regionales-fueron-sancionados-por-el-conadis-por-graves-infracciones-en-materia-de-discapacidad>

III. NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.

La disposición que establece que las entidades públicas verifiquen el cumplimiento de la cuota del 5% de personas con discapacidad, sin distinción del régimen laboral, responde a la necesidad de garantizar la aplicación efectiva de la Ley N° 29973,⁵ y evitar vacíos en su implementación.

Corriendo el riesgo de quedarse en el papel la ley 29973.



Fuente:

https://www.google.com/search?q=cual+es+el+problema+de+no+cumplir+la+ley+29973+en+le+peru&og=cual+es+el+problema+de+no+cumplir+la+ley+29973+en+le+peru&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIKCAEQABiABBiiBDIKCAIQABiABBiiBDIKCAMQABiABBiiBDIKCAQQABiiBBiBdIBCjI3NTE4ajBqMTWoAgiwAgHxBT9dkUbxvSB68QU_XZFG8b0geg&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:894f43b1,vid:dJK63AvckaA,st:0

En la práctica, uno de los principales obstáculos para el cumplimiento de la cuota laboral ha sido la fragmentación de los regímenes de contratación en el sector público, lo que ha permitido interpretaciones restrictivas o evasivas respecto a la obligación de

⁵ <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

inclusión. Por ello, resulta indispensable establecer de manera expresa que el cumplimiento de la cuota debe evaluarse de forma integral, considerando a todo el personal de la entidad, independientemente del régimen laboral al que pertenezca. Esta precisión normativa elimina ambigüedades y fortalece la exigibilidad de la ley.

Con la atribución de responsabilidad directa al titular de la entidad y al jefe de recursos humanos, o a quien haga sus veces, se sustenta en la necesidad de delimitar con precisión a los sujetos obligados al cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 49 de la Ley N° 29973.⁶ La falta de una identificación expresa de responsables ha incidido históricamente en los bajos niveles de observancia de dicha disposición, al no existir consecuencias efectivas y concretas frente a su incumplimiento.

En ese sentido, establecer responsabilidad funcional específica cumple un doble propósito: por un lado, refuerza los mecanismos de control interno dentro de las entidades públicas; y por otro, genera incentivos reales para el cumplimiento de la cuota de empleo, al vincular directamente la gestión institucional con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Finalmente, esta medida se justifica en la urgencia de cerrar las brechas de acceso al empleo formal para las personas con discapacidad, promoviendo una administración pública más inclusiva, equitativa y coherente con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Su implementación contribuirá no solo al cumplimiento formal de la norma, sino también a la consolidación de una cultura institucional basada en el respeto de los

⁶ <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/29973.pdf>

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

derechos fundamentales. Por tanto, la propuesta se encuentra plenamente justificada en el marco constitucional vigente, al buscar hacer efectivo el derecho a la igualdad ante la ley y garantizar la no discriminación en el ámbito laboral, en concordancia con los principios y valores que sustentan el ordenamiento jurídico peruano.

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad:

- **Fortalecer el cumplimiento efectivo de la cuota de empleo** para personas con discapacidad.
- Establecer mecanismos claros de **supervisión y fiscalización** por parte de la autoridad administrativa de trabajo.
- Garantizar la aplicación de **sanciones administrativas en caso de incumplimiento**.
- Promover medidas de **asistencia técnica e incentivos para la inclusión laboral**.

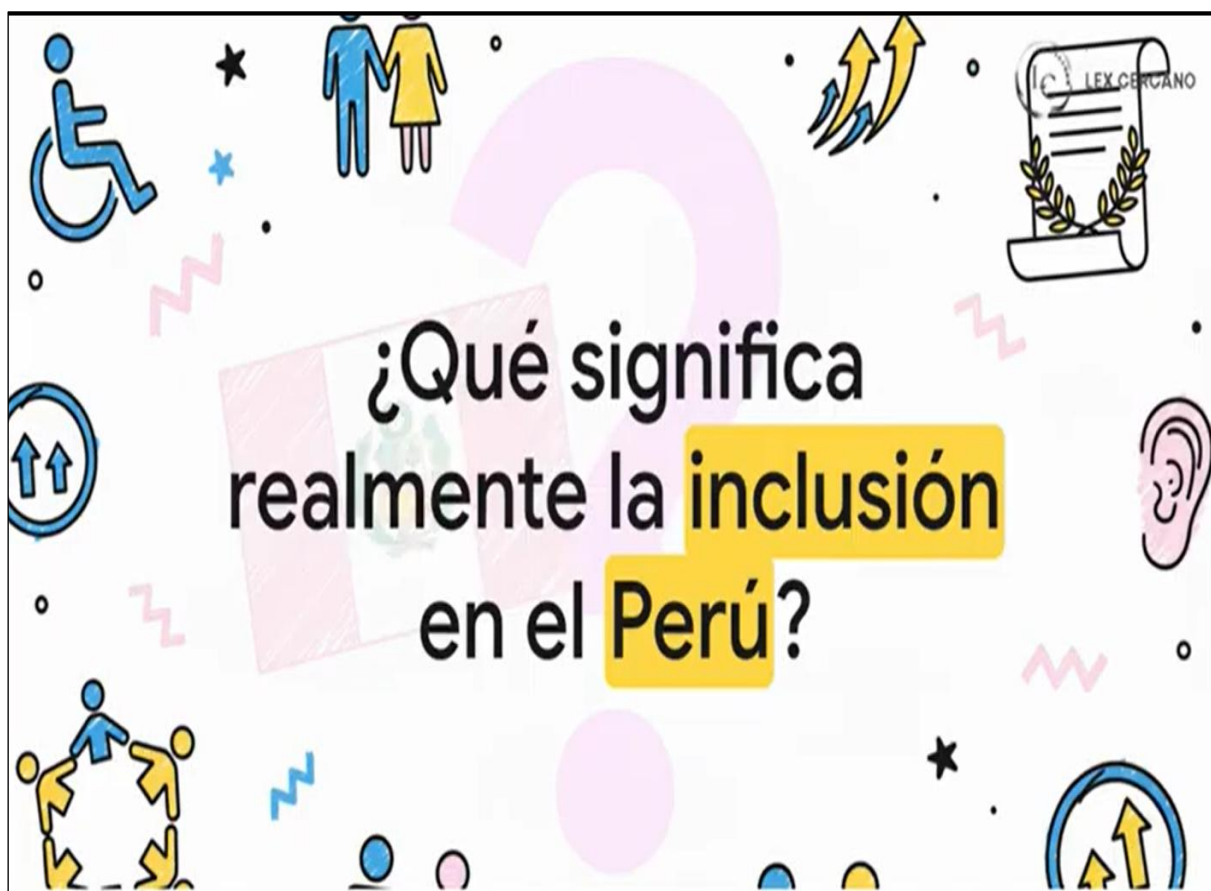
De esta manera, se busca asegurar que la cuota laboral no sea solo una disposición declarativa, sino una **obligación efectiva que contribuya a la inclusión laboral de las personas con discapacidad**.

Impacto de la norma

La aprobación de la presente ley permitirá:

- Incrementar la participación de personas con discapacidad en el mercado laboral formal.
- Fortalecer la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Promover una cultura de inclusión y no discriminación en el ámbito laboral.
- Mejorar la supervisión del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de inclusión laboral.

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”



Fuente:

https://www.google.com/search?q=cual+es+el+problema+de+no+cumplir+la+ley+29973+en+le+peru&oq=cual+es+el+problema+de+no+cumplir+la+ley+29973+en+le+peru&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIKCAEQABiABBiiBDIKCAIQABiABBiiBDIKCAMQABiABBiiBDIKCAQQA BiiBBiJBdIBCjI3NTE4ajBqMTWoAgiwAgHxBT9dkUbxvSB68QU_XZFG8b0geg&sourceid=chrome&ie=UTF-8#fpstate=ive&vld=cid:894f43b1,vid:dJK63AvckaA,st:0

IV. MARCO NORMATIVO.

- La Constitución Política del Estado, sus artículos 2 y 26. En lo referente a la igualdad ante la ley.⁷

El artículo 2, inciso 2, reconoce que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, estableciendo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Este mandato constitucional

⁷ https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_mayo_2021.pdf

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

implica no solo una igualdad formal, sino también la obligación del Estado de adoptar medidas que permitan corregir situaciones de desigualdad estructural que afectan a determinados grupos, como es el caso de las personas con discapacidad.⁸

Por su parte, el artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece principios fundamentales que rigen las relaciones laborales, entre ellos el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Este precepto refuerza la necesidad de garantizar condiciones equitativas en el acceso y permanencia en el empleo, evitando prácticas excluyentes que limiten el desarrollo laboral de las personas con discapacidad.

En ese sentido, el reconocimiento constitucional de la igualdad no se agota en una declaración abstracta, sino que exige la implementación de políticas públicas y medidas concretas orientadas a asegurar una inclusión real y efectiva. La adopción de mecanismos como la cuota de empleo y su fiscalización se enmarca precisamente en esta obligación estatal de promover condiciones que hagan posible el ejercicio pleno de los derechos en igualdad de condiciones.

V. EFECTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente propuesta de modificación no contraviene la Constitución Política del Perú; por el contrario, La modificación planteada a la Ley N° 29973 genera efectos jurídicos relevantes orientados a fortalecer la eficacia de la norma en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad. En primer lugar, se establece un criterio uniforme para la verificación del cumplimiento de la cuota del 5%, al precisar que esta debe evaluarse considerando la totalidad del personal de la entidad pública, sin distinción del régimen laboral aplicable. Este efecto elimina posibles interpretaciones restrictivas o excluyentes que, en la práctica, han permitido eludir el cumplimiento de la obligación legal.

⁸ [https://www3.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www3.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

En segundo término, la disposición introduce un mecanismo claro de imputación de responsabilidad administrativa, al señalar expresamente que el incumplimiento de la cuota será atribuible de manera directa al titular de la entidad y al jefe de recursos humanos, o a quien haga sus veces. Este aspecto fortalece el principio de responsabilidad funcional, permitiendo identificar de manera objetiva a los sujetos responsables y facilitando la eventual determinación de sanciones. De igual manera, se refuerzan los mecanismos de control interno y externo, al facilitar las labores de supervisión y fiscalización por parte de las entidades competentes, al contar con parámetros claros de evaluación y responsables definidos.

Finalmente, esta modificación contribuye a garantizar la efectividad del derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo público, promoviendo una administración más inclusiva y alineada con los principios constitucionales y legales vigentes.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa no demanda recursos adicionales del erario nacional; no obstante, su implementación de la presente propuesta no genera gastos adicionales significativos para el Estado, ya que las labores de supervisión y fiscalización se realizarán dentro de las competencias de las entidades ya existentes.

Por el contrario, la norma generará **beneficios sociales importantes**, al favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y contribuir al desarrollo de una sociedad más equitativa.

Al contar con personal de salud, con bonificación justa de acuerdo a los servicios de guardias hospitalarias o comunitarias, contribuye al fortalecimiento del clima organizacional y a mejorar el desempeño del personal de la salud, lo que impactaría de forma positiva en la mejora

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

en la prestación de los servicios de salud.

Ahora bien, respecto al artículo 79 de la Constitución Política del Estado. En lo referente que están limitados a aumentar gasto público.

Al respecto el Tribunal Constitucional Pleno. Sentencia 984/2021 del Expediente 00018-2021-PI/TC, en los fundamentos 177, 178 y 179 se establece lo siguiente:

(...)

177. En otras palabras, lo que está prohibido al legislador es generar gastos públicos o aumentarlos con cargo al presupuesto anual vigente; pero dicho mandato no se aplica respecto a su propio presupuesto institucional.

178. En suma, el objeto de dicha disposición es que las iniciativas legislativas no generen nuevos desembolsos o erogaciones no previstos en el presupuesto del correspondiente año fiscal, y que tampoco pueden incrementar los gastos públicos ya incluidos en dicho presupuesto público.

179. De este modo, dicha prohibición no impide que una iniciativa legislativa, a cargo del legislador democrático, pueda constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de las atribuciones del Poder Ejecutivo, este determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual para atender los gastos que eventualmente se generen para su materialización.⁹

VII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA.

La presente propuesta legislativa se encuentra alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2025 - 2026, consagrados en la Resolución Legislativa Del Congreso N° 006- 2024-2025-CR, publicada en el diario oficial “El Peruano” con fecha 2 de noviembre de 2024, también se encuentra acorde a las Políticas Públicas de la Agenda Legislativa.¹⁰

⁹ <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Expediente-00018-2021-AI-LPDerecho.pdf>

¹⁰ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2340043-1>

OBJETIVO: II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado: 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, con el tema; 31. acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social. y 32. búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

Política de estado: 13. Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social. con el tema; 51. mejoras en las condiciones laborales de los profesionales de la salud.

Política de Estado: 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo con el tema; 58. mejora en el derecho individual del trabajo., 59. actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de CAS A D.L. N° 728.

VIII. CONCORDANCIA CON EL ACUERDO NACIONAL.

En concordancia con el Acuerdo Nacional, particularmente con su Primer Objetivo referido al fortalecimiento de la Democracia y el Estado de Derecho, la presente iniciativa se articula con el Objetivo Nacional III, orientado a la promoción de la competitividad del país,¹¹ específicamente con las Políticas de Estado N° 11, 13 y 14, las cuales establecen lo siguiente:

La Política de Estado N° 11 dispone que el Estado adopte medidas orientadas a erradicar toda forma de discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo la participación efectiva de las mujeres como actores sociales y políticos en los procesos de diálogo y concertación con el Estado y la sociedad civil. Asimismo, establece el

¹¹ <https://acuerdonacional.pe/>

fortalecimiento de una instancia rectora de máximo nivel encargada de la formulación y conducción de políticas y programas dirigidos a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el marco del principio de equidad de género.

Del mismo modo, dicha política contempla el acceso equitativo de las mujeres a los recursos productivos y al empleo, el desarrollo de sistemas de protección dirigidos a niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores, mujeres jefas de hogar, personas en situación de desprotección económica, personas con discapacidad y otros grupos en situación de discriminación o exclusión, así como la promoción y protección de los derechos de los integrantes de comunidades étnicas discriminadas, mediante la implementación de programas de desarrollo social integral que favorezcan su inclusión y bienestar.

La Política de Estado N° 13 establece que el Estado debe fortalecer de manera integral la promoción de la salud, así como la prevención y el control de las enfermedades transmisibles y crónicas no transmisibles, incluyendo aquellas de carácter degenerativo. Asimismo, dispone la adopción de medidas orientadas a la prevención y atención de los trastornos de salud mental y de los problemas asociados al consumo de drogas.

De igual forma, la citada política contempla la ampliación progresiva del acceso al agua potable y al saneamiento básico, así como el control de los principales factores de contaminación ambiental que afectan la salud pública. Asimismo, prevé el diseño e implementación de planes integrales para el control de enfermedades emergentes y reemergentes, en atención a las particularidades y necesidades de cada región del país.

Adicionalmente, promueve la adopción de estilos de vida saludables, la ampliación y descentralización de los servicios de salud, con especial énfasis en las zonas de mayor vulnerabilidad, priorizando la atención de madres, niños, personas adultas mayores y personas con

discapacidad. Finalmente, impulsa el fortalecimiento de las redes sociales en salud mediante la garantía de la participación ciudadana y comunitaria en el diseño, seguimiento, evaluación y control de las políticas públicas de salud, en concordancia con los planes locales y regionales, así como la promoción de una maternidad saludable y la provisión de servicios de planificación familiar basados en la libre elección, sin ningún tipo de coerción; (...).

La Política de Estado N° 14 establece que el Estado debe promover la concertación entre el sector público, el sector empresarial y el sistema educativo, con la finalidad de impulsar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, orientados a incrementar la inversión pública y privada, fortalecer el valor agregado de las exportaciones y mejorar la empleabilidad, lo que implica el desarrollo permanente de las competencias personales, técnicas y profesionales de las personas, así como el fortalecimiento de condiciones laborales adecuadas.

Asimismo, dispone la adopción de un marco normativo que fomente la formalización del empleo digno y productivo mediante el diálogo social, y garantiza el ejercicio pleno del derecho de sindicalización, a través de una Ley General del Trabajo que integre de manera coherente los derechos individuales y colectivos, en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y demás compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de derechos laborales; (...)