CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
03 AGO. 2022
RECIBIDO
Firma: Hora: 5:04 pm

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY N.° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE ACCESO A LAS CUOTAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la Congresista de la República, **HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ**, miembro del Grupo Parlamentario Acción Popular, en ejercicio de las facultades de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley

LEY QUE MODIFICA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA LEY N.° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA FORTALECER LOS MECANISMOS DE ACCESO A LAS CUOTAS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1.- Objeto de ley

La presente ley tiene por objeto fortalecer los mecanismos de acceso a las cuotas de contratación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, en condiciones de igualdad, a fin de realizarse su efectiva inserción laboral y reducir la brecha de acceso al empleo, estableciendo que las entidades públicas y/o empresas privadas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal.

Artículo 2.- Modificación de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Se modifican los artículos 46, 47 y 49 de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en los siguientes términos:

> "**Artículo 46. Servicios de empleo**
> (...)
> 46.3 El Estado reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la formulación de proyectos que promuevan el empleo de la persona con discapacidad.
> **El Ministerio de Economía y Finanzas es responsable de elaborar los lineamientos de programación y seguimiento presupuestal, así como de realizar evaluaciones sobre el desempeño y logro de resultados relacionado a la reserva del 10% del presupuesto destinado a los**

programas de fomento el empleo temporal mencionado en el párrafo precedente. Al momento de la programación en la Ley de Presupuesto, el Ministerio de Economía y Finanzas deberá detallar la cadena funcional programática en la cual se destinará el 10% de la reserva en mención".

"**Artículo 47. Medidas de fomento del empleo**
(...)
47.2 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en el porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. **Si como resultado de las inspecciones que en materia de incumplimiento realicen la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a los empleadores privados o la Autoridad Nacional del Servicio Civil a los empleadores públicos, se detectase que estos no emplearon a personas con discapacidad o solo utilizaron su condición para obtener beneficios tributarios y de cualquier otra índole se considerará como una infracción muy grave en el ámbito de la presente ley**".

"**Artículo 49. Cuota de empleo**
(...)
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**, a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la responsabilidad en la fiscalización y en la aplicación de las infracciones y sanciones en el sector privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil la responsabilidad en la fiscalización y en la aplicación de las infracciones y sanciones en el sector público. Para esta última responsabilidad**, coordina con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis)**, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.**
(...)".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. De la vigencia

La presente Ley entre entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

SEGUNDA. De la adecuación de reglamento

El Poder Ejecutivo aprueba y adecua en un plazo no menor de (60) días hábiles siguiente a la entrada en vigencia de la presente norma, el Reglamento de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo

N.° 002-2014-MIMP, y de todas aquellas normas, directivas o disposiciones que guarden relación con la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Deróguese o déjense sin efecto toda normatividad que se oponga de lo establecido en la presente ley.

Lima, agosto de 2022

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTINEZ TALAVERA Pedro Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 03/08/2022 16:35:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTERO LOPEZ Hilda Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/08/2022 16:02:35-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES FONSECA Karol Ivett FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 03/08/2022 10:43:45-05

HILDA MARLENY PORTERO LÓPEZ
Congresista de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Hernan FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02/08/2022 16:17:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VERGARA MENDOZA Elvis Hernan FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/08/2022 16:17:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ESPINOZA VARGAS Jhaec Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 02/08/2022 16:38:52-05

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTEZA FACHO Silvia Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SOTO PALACIOS Wilson FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MORI CELIS Juan Carlos FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

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.

El estrecho vínculo entre discapacidad y pobreza retroalimenta la exclusión económica de las personas con discapacidad y las coloca en situación de mayor vulnerabilidad. Pobreza y discapacidad se refuerzan mutuamente. Una mala calidad de salud, nutrición, condiciones de vida o con riesgos ambientales de las personas que viven en pobreza pueden llevarlas a adquirir una discapacidad.

De acuerdo a las estadísticas preparadas por la Organización Mundial para la Salud (OMS), existen en el Perú cerca del 10% de la población total con discapacidad. En los últimos años, en nuestro país, el número de personas con discapacidad sin acceso a un empleo digno, se ha incrementado significativamente a causa de la situación económica y por la falta de implementación de políticas que permitan la integración de estas personas al trabajo, salud, educación y organización.

La discriminación que sufren las personas con discapacidad se ve reflejada en diversos aspectos; siendo el acceso a un puesto de trabajo, el más vulnerado. Por ello, el Estado peruano ha establecido un porcentaje de su contratación en el sector público (5%) y en el sector privado (3%) a fin de brindarle mayor participación en el mercado laboral formal y mejorar su calidad de vida.

En el Perú, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2011) ha manifestado su preocupación por las altas tasas de desempleo y subempleo de las personas con discapacidad, instando al Estado peruano a que se ocupe del efecto adverso de la pobreza, favoreciendo un desarrollo socioeconómico incluyente de este grupo poblacional[1].

La propuesta legislativa busca fortalecer los mecanismos mediante los cuales, las personas con discapacidad obtienen beneficios en plazas de trabajo o recursos para financiar la solución a parte de su problemática. En ese sentido, la presente modificación normativa implica lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque con distintos matices relativos a su aplicación en empresas públicas y/o privadas o respecto del porcentaje de incorporación exigido. Ello, con el objeto de coadyuvar a la realización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

[1] Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 2012. Observaciones Finales. Ginebra.

La implicancia de esta reforma sobre el cumplimiento de las cuotas de contratación se encuentra acorde con los tratados internacionales de derechos ratificados por el Estado peruano, dando no solo cumplimiento con la obligación de promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sino también al derecho a la promoción de la autonomía personal y dignidad de las personas con discapacidad. Sobre el particular, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece en su artículo 19 el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.

A pesar que la Declaración no señala específicamente a la persona con discapacidad como titular de los derechos, el artículo 2 establece que: "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

No obstante, el derecho a acceder a un puesto de trabajo se ve restringido con motivo de la discapacidad, vulnerando el contenido esencial del derecho al trabajo. En ese sentido, Naciones Unidas señala que:

> "El 77% de las personas con discapacidad no participan del mercado laboral. La tasa de desempleo en esta población triplica la tasa de desempleo para la población en general y ello no guarda relación con sus capacidades. A pesar de la existencia de la cuota de empleo, el limitado acceso al trabajo vulnera sus derechos humanos y afecta la productividad y acumulación de capital humano en el país"[2].

De acuerdo al numeral 4 del artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los Estados partes pueden considerar la posibilidad de adoptar medidas específicas para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad, a fin de poder aumentar su participación en diversos ámbitos.

Por su parte, en el ámbito regional, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad hace referencia a las medidas afirmativas en su artículo 1, inciso 2b, señalando que:

> "No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia (...)".

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ha desarrollado ampliamente el enfoque que deberían tener los Estados para garantizar la eliminación y prevención de

[2] Tener en cuante que 8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú. Cfr. Naciones Unidas en el Perú, 28 de agosto, 2018, Recuperado en: http://onu.org.pe/noticias/8-de-cada-10-personas-con-discapacidad-no-participan-del-mercado-laboral-en-el-peru/

las personas con discapacidad, y para efectos de la Convención señala que se entiende por "discapacidad".

Comprende al término "discriminación contra las personas con discapacidad" como toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En el artículo IV del dispositivo legal internacional en mención señala en su numeral 1, también hace mención que, para lograr los objetivos de las Convención, los Estados parte se comprometen a: "Cooperar entre sí para contribuir a prevenir y eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad".

El grado de discriminación que es afrontado por la Ley N.° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad[3], sobre la cuota de trabajo que pretende revalorar, en el sector público como privado, tienen el amparo, en primer orden, la Declaración Universia de los Derechos Humanos del 20 de diciembre de 1949, que en su artículo 1 nos indica que todos los seres humanos nacemos libre e iguales en dignidad y derechos, consignando el nivel de vida suficiente para asegurar su salud, su bienestar y el de su familia.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define en su artículo 2, tercer acápite, como discriminación del discapacitado a toda distinción, exclusión o restricción fundado sobre la discapacidad, que tenga por objetivo o por efecto comprometer o reducir a la nada el reconocimiento, la satisfacción o el ejercicio, sobre la base de la igualdad del hombre y de todas las libertades fundamentales en el dominio político, económico, social, cultural, civil u otros.

La discriminación de las personas con discapacidad comprende todas las formas que abarca esta práctica y comprende el rechazo para emendar tales actos. Sobre el particular la Convención establece los siguientes principios: a) el respeto de la dignidad intrínseca comprendiendo la libertad de hacer y la independencia de la persona; b) la no discriminación; c) la participación e integración plena y efectiva dentro de la sociedad; respecto a la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como formando parte de la diversidad humana y de la humanidad; d) igualdad de oportunidades; f) la accesibilidad; g) igualdad entre hombres y mujeres; h) respeto del desarrollo y capacidades de los menores discapacitados y el derecho de los menores discapacitados para preservar su identidad. La igualdad de las personas con discapacidad lo disciplina el artículo 5, y los artículos 6 y 7 están reservados a las mujeres y menores discapacitados. El artículo 17 contiene el acceso a la justicia, el artículo 22 al respeto de la vida privada, el 24 a la educación, el artículo 25 a la salud, el artículo 27 al trabajo y al empleo, el artículo 28 al acceso a un nivel de vida adecuado y a la protección social.

[3] Ley N.° 29973, Ley General de la persona con discapacidad, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 24 de diciembre de 2012.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo decente incluye la posibilidad de acceder a un empleo productivo que genera un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado[4]. El Objetivo de Desarrollo Sostenible N.° 8 recoge la idea del empleo decente para todos, considerando por primera vez, de forma explícita, a las personas con discapacidad en la agenda global de desarrollo.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido estas dos concepciones de la igualdad:

> "El sistema interamericano no sólo recoge una noción formal de igualdad, limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables y, por lo tanto, a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación. Ello implica la necesidad de trato diferenciado cuando, debido a las circunstancias que afectan a un grupo desventajado, la igualdad de trato suponga coartar o empeorar el acceso a un servicio, bien o el ejercicio de un derecho"[5].

En ese orden de ideas, las denominadas medidas específicas o afirmativas no se consideran discriminatorias, por el contrario, buscan contribuir al logro de la igualdad sustantiva y a la lucha contra la discriminación estructural por el contrario buscan contribuir al logro de la igualdad sustantiva y a la lucha contra la discriminación estructural. En ese sentido, el sistema de cuotas para mejorar el acceso a las personas con discapacidad al empleo constituye una medida afirmativa de acuerdo a los citados tratados internacionales, y a través del proyecto legislativo presentado se está fortaleciendo los mecanismos de acceso a las cuotas de contratación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, de conformidad con el Dictamen de la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad (Período Anual de Sesiones 2016-2017)[6].

Al existir medidas específicas estipuladas en los convenios internacionales a los que el Estado se encuentra adscrito, destinados a prevenir y eliminar la discriminación de las personas con discapacidad, el Proyecto de Ley busca contribuir a un logro exitoso de igualdad para estas personas. En ese sentido, un óptimo sistema de cuotas para mejorar el acceso a las personas con discapacidad al mercado laboral es consustancial, constituyendo una medida eficaz acorde a los mencionados tratados, convenios internacionales y a nuestros tiempos.

---

[4] OIT. 2015. Trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT.

[5] Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas*, párrafo 99.

[6] Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N.° 1460/2016-CR que recomienda la aprobación de la Ley que potencia los mecanismos de fiscalización para el cumplimiento de las cuotas de contratación de las personas con discapacidad, en su Vigésima Segunda Sesión Ordinaria realizada el 27 de junio de 2017, aprobó por UNANIMIDAD de los congresistas titulares presentes.

II. MARCO NORMATIVO

El Perú se ha adherido a diversos instrumentos internacionales, cuyo objeto es velar por los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. En ese sentido, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) resulta ser el instrumento cumbre para la protección de tales derechos cuya finalidad es: "promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente"[7].

La Constitución Política del Perú de 1993, en el Título I, De la Persona y de la sociedad; Capítulo II, De los Derechos Sociales y Económicos, artículos 23 y 26, consagra la protección contra prácticas discriminatorias en el trabajo. Los grupos especialmente protegidos son las madres, los menores de edad y las personas con discapacidad.

Nuestro país ha ratificado el Convenio N.° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, mediante el Decreto Ley N.° 17687 del 06 de junio de 1969, el cual aprueba el citado convenio.

El Acuerdo Nacional, a través de sus Políticas Décimo Primera y Décimo Cuarta, tiene como prioridad el diseño de lineamentos y programas a favor de las personas con discapacidad.

Con respecto a la cuota de empleo, la Convención establece la obligación de emplear a personas con discapacidad en el sector público y la promoción del empleo en el sector privado "mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas". Por consiguiente, las medidas afirmativas se definen como: "(...) aquellas medidas temporales que buscan promover o acelerar la igualdad real entre diferentes grupos sociales, uno de los cuales tiene la consideración de grupo en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las personas con discapacidad"[8].

Gráfico 01: Normas peruanas sobre cuota de empleo de PCD

LAS NORMAS PERUANAS SOBRE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
– La Ley N.° 29973, *Ley General de la Persona con Discapacidad*, que impuso a las empresas con más de 50 trabajadores la obligación de contar con una cuota de personal discapacitado equivalente al 3 % de su planilla y que dispuso que la fiscalización de esta obligación se daría recién transcurridos los dos primeros años desde la entrada en vigencia de la Ley (vale decir, desde el 25 de diciembre de 2014).
– El *Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad*, aprobado por Decreto Supremo N.° 02-2014-MIMP, que precisó el carácter progresivo de la cuota al estipular

[7] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada en 2006. Entró en vigor para el Perú el 03 de mayo de 2008 conjuntamente con su Protocolo.

[8] Bregaglio Lazarte, Renata. "Alcances del mandato de no discriminación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", en *Nueve conceptos para entender la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, ed. por Elizabeth Salmón y Renata Bregaglio (Lima: Instituto de Democracia y Derechos Humanos -IDEHPUCP, 2015), 73-98.

	eximentes (basadas en la demostración de acciones tendentes al cumplimiento de esta obligación) que podían ser alegadas por las empresas para evitar las sanciones correspondientes por no haber alcanzado la referida cuota.
–	Las "*Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados*", publicadas en el diario oficial El Peruano en mayo de 2017 mediante Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, en las que se precisaban varios aspectos prácticos referidos a la implementación de la cuota de personal discapacitado y para el ejercicio del derecho de defensa de los empleadores ante una eventual fiscalización y sanción.
–	La "*Norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado*", publicada mediante la Resolución Ministerial N.° 127-2016-TR, en la que se regula un procedimiento deliberativo por el que la persona con discapacidad puede solicitar los ajustes razonables, identificando las barreras existentes, y el empleador puede implementar las medidas correspondientes o denegarlas bajo causales previstas en la norma.
–	El "*Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado*" (N.° 4-2016-SUNAFIL/INII), aprobado mediante la Resolución de Superintendencia N.° 141-2016-SUNAFIL.

En el año 2012, nuestro país promulgó la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, la misma que tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización de sus derechos, en condiciones de igualdad. Con dicho fin, se promueve su desarrollo e inclusión en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (artículo 1). Si bien las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que el resto de la población, nuestra legislación ha previsto medidas específicas para promover y asegurar la igualdad de hecho (artículo 3). Estas medidas se orientan a garantizar la promoción de derechos civiles y políticos, accesibilidad, salud y rehabilitación, educación y deporte, trabajo y empleo, empresas promocionales de personas con discapacidad, nivel de vida adecuado y protección social (artículos 7 al 62). La norma define a la persona con discapacidad como:

> "(...) aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás".

Asimismo, el artículo 46 señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encarga de la promoción laboral de las personas con discapacidad a través de los servicios de empleo. El artículo 47 afirma que el Estado promueve la adopción de buenas prácticas de empleo por parte de empleadores públicos y privados. Aquellas empresas que contraten personas con discapacidad tendrán una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre un porcentaje de las remuneraciones que se paguen a estas personas, porcentaje que será fijado mediante Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas[9]. Este estímulo solamente es aplicable a las

[9] De conformidad con el artículo 1 del Decreto Legislativo N.° 949 incluyó el inciso z) al artículo 37 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N.° 054-99-EF, el cual establece que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad tendrán derecho a una

empresas, cualquiera sea su régimen laboral, que tomen a sus servicios a personas con discapacidad. Sin embargo, con la finalidad de evitar que se distorsione el incentivo de la norma se ha añadido una precisión sancionatoria que sirva de contrapeso ante el uso indebido de los beneficios de la norma.

Bueno, no todo es obligación, el Estado tenía que poner algo de su parte; es por ello que, a través de la misma ley, otorga ciertos beneficios o créditos contra el Impuesto a la Renta en favor de los empleadores que cumplan con las disposiciones de esta norma, descrita líneas arriba. Y, por ende, otorga beneficio adicional a los empleadores que cumplan con hacer los ajustes razonables en el centro de labores de la Persona con discapacidad.

El Ministerio de Economía y Finanzas ha regulado el tema de la "deducción adicional", mediante el Decreto Legislativo N° 949, que modifica la Ley del Impuesto a la Renta, a fin de establecer que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad, para efecto de determinar la renta neta, tendrán derecho a una deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a éstas, en un porcentaje fijado por el Decreto Supremo N° 102-2004-EF. Para que los generadores de rentas de tercera categoría que empleen personas con discapacidad puedan aplicar la deducción adicional señalada, deberán acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el certificado correspondiente que aquéllos les deberán presentar, expedido por las autoridades competentes.

Gráfico 02: Incentivo para los empleadores que permitan el acceso al empleo de personas con discapacidad

PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN, CALCULADO SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES	PORCENTAJE DE DEDUCCION ADICIONAL APLICABLE A LAS REMUNERACIONES[10] PAGADA POR CADA PERSONA CON DISCAPACIDAD
Hasta 30%	50%
Más de 30%	80%

El monto adicional deducible por cada persona con discapacidad no podrá exceder de 24 remuneraciones mínimas vitales. Tratándose de trabajadores con menos de un año de relación laboral, el monto adicional deducible no podrá exceder de 2 remuneraciones mínimas vitales, por mes laborado por cada persona con discapacidad. Para tal fin el contribuyente deberá acreditar la condición de discapacidad del trabajador con el Certificado correspondiente. El porcentaje de personas con discapacidad que laboran para el generador de rentas de tercera categoría se debe calcular por cada ejercicio gravable.

---

deducción adicional sobre las remuneraciones que les paguen, en un porcentaje que será fijado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

[10] Se entiende por remuneración cualquier retribución por servicios que constituya renta de quinta categoría para la Ley.

Ahora bien, ni el citado TUO ni su Reglamento establecen como requisito para aplicar la deducción adicional sobre las remuneraciones que se paguen a los trabajadores con discapacidad prevista en el inciso z) del artículo 37 del referido TUO, que los sujetos generadores de rentas de tercera categoría empleen un número mínimo de trabajadores discapacitados, por lo cual dichos sujetos podrán aplicar la referida deducción aun cuando contraten a un solo trabajador con discapacidad.

Por su parte, el Decreto Supremo N.° 287-2013-EF, fue emitido para Reglamentar estos beneficios o créditos otorgados; el mismo que establece de la siguiente manera:

Gráfico 03: Crédito adicional por persona con discapacidad

D.S. N° 287-2013-EF - CREDITO ADICIONAL POR PERSONA CON DISCAPACIDAD

DETALLE	CREDITO	TOPE
Credito por Remuneraciones	3% de la Rem. Anual	(1.44 x RMV x Numero de Trabajadores con Discapacidad)
Credito por ajustes en el lugar de trabajo	50% de los Gastos por ajustes efectuados	(0.73) x (UIT) x (Número de trabajadores con discapacidad que requirieron se efectúen ajustes razonables).

www.elblogdelcontador.com

Por último, el 8 de abril de 2014 se aprobó el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, cuyo contenido pertinente trataremos más adelante.

El inicio 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que "[t]oda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole", y el inciso 1 del artículo 26 menciona que "en la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación (...)".

En la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se estableció la cuota de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores privados con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores. Así también, la Sexta Disposición Complementaria Final, dispone que la sanción por el incumplimiento de la cuota de empleo para empleadores privados se hará efectivo después de dos años de entrada en vigencia de la norma; su Reglamento fue publicado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, en el año 2014.

Por su parte, el numeral 49.1 de la Ley N.° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad, establece que "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%", por otro lado, el mismo cuerpo normativo en su artículo 49 numeral 49.3 determina que la competencia en relación a la fiscalización y multas por incumplimiento del sector privado corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo. Asimismo, la misma norma en mención, obliga a que estos empleadores realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo para la comodidad de tales personas con discapacidad que laborarán en su empresa.

Gráfico 04: Respecto al cumplimiento de la Cuota de Empleo por sector

SECTOR	PORCENTAJE (%)
Público	5%
Privado	3%[11]

La parte final del numeral 49.2 del mismo artículo, regula que en caso "[l]a entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente ley"; y el numeral 49.3 refiere que "[l]as 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 el ámbito privado y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Personas con Discapacidad (Conadis), en el Sector Público".

Por otro lado, el numeral 53.1 del artículo 53 del Reglamento de la Ley N.° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, regula que "[l]as entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personas, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente (...)"; y el artículo 95 dispone que es una infracción muy grave el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, multa pecuniaria que oscila entre 12 y 15 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, señala que los empleadores están obligados a señalar si el trabajador registrado en planilla electrónica se trata de una persona con discapacidad.

La Sexta Disposición Complementaria Final establece que "[e]l Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, fija los criterios para la determinación de las empresas obligados a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por ley"; y la Sétima Disposición que "[e]l Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en un plazo no mayor de 90 días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento, emite o modifica sus instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral contemplada en el numeral 49.1 del artículo 49 de la ley".

La Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, Norma Técnica denominada "Normas Complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de

[11] Para contratar al menos 3% de personas con discapacidad, la empresa privada debe contar con más de cincuenta (50) trabajadores.

empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", en su artículo 7, establece la base de cálculo en función del número de trabajadores en el año de un empleador y el número de trabajadores con discapacidad en función a la multiplicación a la base de cálculo por 0.03.

Adicionalmente, la mencionada norma señala en su artículo 16 que la fiscalización laboral del cumplimiento empieza con la verificación de la información de la planilla electrónica a fin de determinar:

a) Los empleadores que son obligados a cumplir con la cuota de empleo.
b) El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar cada empleador obligado.
c) El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.
d) Los empleadores que cumplieron e incumplieron con la cuota de empleo.

Así también, el numeral 13.2 del artículo 13 de la Resolución Ministerial señala que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) proporciona, anualmente a la Dirección General de Promoción del Empleo, información sobre los empleadores que anualmente incrementan la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo.

Además, el numeral 14.1 del artículo 14 de la Resolución Ministerial señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publica una vez al año en su portal web, la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo.

En concordancia con lo establecido en la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el ámbito de competencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es la fiscalización de las normas que regulan la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. Al respecto, cabe resaltar que este ámbito de competencia es distinto al de otras materias en las que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sí tiene competencia en la fiscalización de entidades públicas, con respecto a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.

Por otro lado, señalar que la fiscalización en materia de cuota de empleo por parte de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se inició en el año 2016, respecto al cumplimiento de la obligación de cuota de empleo para personas con discapacidad del año 2015, ya que así lo dispone la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N.° 29973, ya citada.

En atención a lo antes expuesto y, dentro de sus facultades, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió el Protocolo N.° 004-2016-SUNAFIL/INII, "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado" aprobado mediante la Resolución de Superintendencia N.° 141-2016- SUNAFIL, del 12 de diciembre de 2016; el mismo que se encuentra en concordancia con lo establecido por la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de

empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", del 13 de mayo de 2015.

En este contexto, según lo establecido en el inciso 6.6) del artículo 6, Disposiciones Generales, del Protocolo N.° 004-2016-SUNAFIL/INII, la fiscalización laboral verifica que los empleadores privados que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

Así las cosas, la propuesta normativa no afecta el marco constitucional y normativo, en cuanto fortalece los mecanismos de acceso a las cuotas de contratación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, en un contexto de población vulnerable como lo son las personas con discapacidad.

El impacto normativo es permanente en el tiempo y aplicable en favor de las personas con discapacidad que con una cuota de 3% y 5%, en el sector privado y público, deben ingresar al trabajo y son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), quienes tienen la responsabilidad en la fiscalización y en la aplicación de las infracciones y sanciones en el sector público y privado sobre el cumplimiento de este imperativo legal, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

Ahora bien, si como resultado de dichas inspecciones que en materia de incumplimiento se realicen a los empleadores públicos y privados, se detectase que estos no emplearon a personas con discapacidad o solo utilizaron su condición para obtener beneficios tributarios y de cualquier otra índole se considerará como una infracción muy grave en el ámbito de la Ley N.° 29973.

En esa misma línea, mediante Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, de fecha 13 de mayo de 2015, se señala que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) debe publicar una vez al año en su portal web, la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo del 3% para los empleadores privados dentro del marco de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; asimismo, señala que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) proporciona, anualmente a la Dirección General de Promoción del Empleo, información sobre los empleadores que anualmente incrementan la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo.

Sin perjuicio de lo mencionado precedentemente, es importante puntualizar la importancia de elaborar los lineamientos de programación y seguimiento presupuestal, así como de realizar evaluaciones sobre el desempeño y logro de resultados relacionado a la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento el empleo temporal mencionado en el primer párrafo del 46.3 de la Ley N.° 29973, con el objeto de coadyuvar a la optimización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. La propuesta es de vital importancia, debido a que la reforma sobre el cumplimiento de las cuotas de contratación laboral se encuentra acorde con los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por nuestro País, evidenciando un claro cumplimiento

a la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al derecho a la promoción de la autonomía de las personas y revalorar la dignidad de las personas con discapacidad. Así lo ha remarcado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, estableciendo en su artículo 19 el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la sociedad.

III. ANÁLISIS TÉCNICO

3.1 Situación del empleo de las personas con discapacidad

De acuerdo a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)[12], del total de la población censada en el año 2017, el 10,4% presenta alguna dificultad o limitación permanente, lo que representa un total de 3 millones 5 mil 612 personas. Cabe resaltar que la dificultad o limitación permanente se presenta en un mayor porcentaje en las mujeres (11,6%) en comparación a los hombres (9,1%).

Por otro lado, el INEI elaboró el documento: "Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2017"[13], con base en la información contenida en tres encuestas: la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) y la Encuesta Nacional de Programas Presupuestales (ENAPRES), el mismo que se realizó en el área urbana y rural de las veinticuatro regiones del país y en la Provincia Constitucional del Callao.

El objetivo del documento elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) es identificar las áreas que aún requieren atención por parte del Estado y; a partir de ello, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Entre los seis capítulos encontramos las principales características sociodemográficas, de vivienda, educativa, condiciones de salud, participación en el mercado laboral y aspectos referidos a la fecundidad de las mujeres en edad fértil.

Antes de abordar el aspecto del empleo de las personas con discapacidad, es importante mencionar el nivel educativo que presentan estas personas. Según la data recogida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI): "La información del nivel de educación alcanzado por la población con y sin discapacidad de 15 años y más, revela una importante brecha entre ambos grupos de población: en el grupo con discapacidad, logra estudiar primaria el mayor porcentaje (40,4%), luego se ubica el 26,5% que llegó a estudiar algún año de secundaria, seguido por el 21,3% no logró ningún nivel de educación o sólo estudió alguno de inicial y con el menor porcentaje se encuentra el 11,8% que estudió algún año de educación superior"[14].

---

[12] Instituto Nacional de Estadística e Informática. "Perú Resultados definitivos de los Censos Nacionales 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/

[13] Instituto Nacional de Estadística e Informática. "Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2017". https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf

[14] Instituto Nacional de Estadística e Informática, "Perú: Caracterización de las condiciones de vida de la población con discapacidad, 2017"(Lima).

El capítulo quinto aborda la participación del mercado laboral de las personas con alguna discapacidad. De la revisión del siguiente cuadro, advertimos que:

Gráfico 05: Población con y sin discapacidad, según condición laboral

Condición laboral	Población con discapacidad			Población sin discapacidad		
	Total	Área urbana	Área rural	Total	Área urbana	Área rural
PEA	**45,0**	**39,4**	**63,1**	**73,7**	**72,1**	**79,8**
Ocupada	43,4	37,3	63,1	70,6	68,5	79,2
Desocupada	1,6	2,1	0,0	3,0	3,6	0,6
NO PEA	**55,0**	**60,6**	**36,9**	**26,3**	**27,9**	**20,2**

Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2017.

El total de la población en edad de trabajar representa el 45% de la Población Económicamente Activa (PEA); de este porcentaje, el 63,1% forma parte del área rural y 39,4% del área urbana. Asimismo, con respecto a la PEA ocupada, del 43,4% del total, el 37,3% forma parte del área urbana y 63,1% del área rural; y, con respecto a la PEA desocupada, del total de 1,6%, el 2,1% forma parte del área urbana y 0,0% del área rural.

A partir de la información estadística, podemos concluir: i) existe un 55% de población con discapacidad en situación de inactividad; y ii) un 60,6% de estas personas se encuentra en el área urbana.

Como podemos apreciar en el siguiente cuadro, del total de la población económicamente activa ocupada y con alguna discapacidad, el mayor porcentaje corresponde a la categoría de trabajador independiente con 51,8%, seguida muy por debajo por la categoría empleado de 11,9% y obrero 16,7% respectivamente.

Gráfico 06: Población con y sin discapacidad, según categoría de ocupación

Categoría de Ocupación	Población con discapacidad			Población sin discapacidad		
	Total	Área urbana	Área rural	Total	Área urbana	Área rural
Empleador o patrono	3,2	3,7	2,3	4,0	4,4	2,5
Trabajador independiente	51,8	49,1	57,0	36,5	33,3	47,7
Empleado	11,9	17,6	1,0	25,3	31,3	4,6
Obrero	16,7	18,9	12,5	21,6	22,5	18,5
Trabajador Familiar No Remunerado	14,6	8,0	26,9	10,0	5,4	25,6
Otro	1,8	2,6	0,3	2,6	3,0	1,1

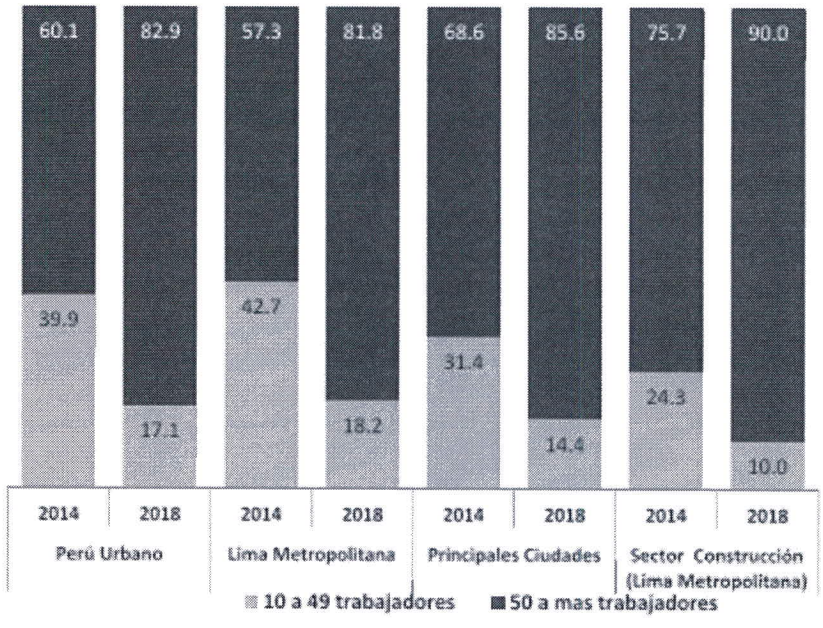
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares, 2017.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha elaborado un documento sobre la demanda laboral de las personas con discapacidad, a partir de la información contenida en la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo

(ENVME) y la Encuesta Mensual del Empleo en el Sector Construcción (EMESC) entre los años 2014 al 2018[15].

Al respecto, podemos apreciar en el Grafico 07 adjunto, un incremento en la distribución de personas con discapacidad a nivel nacional en empresas de 50 a más trabajadores, pasando del 60,1% en el año 2014 a 82,9% en el año 2018. Asimismo, observamos el mismo comportamiento en los otros sectores geográficos de Lima Metropolitana, principales ciudades y sector construcción en Lima Metropolitana.

Gráfico 07: Distribución de los PCD por tamaño de la empresa, según ámbito geográfico



Fuente: MTPE- DGPE – Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME), marzo 2014-2018
MTPE- DGPE –Encuesta Mensual de Empleo en el Sector Construcción (EMESC), marzo 2014-2018
Elaboración: MTPE- DGPE – Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

Es importante indicar que la distribución de las personas con discapacidad ocupada de 14 a más años ha variado desde el año 2012, cuando la PEA ocupada representaba el 78,7% en empresas de 1 a 5 personas y solo el 6,5% en empresas de 51 a más personas[16]. En efecto, la presencia de personas con discapacidad ha aumentado en empresas de mayor tamaño en los últimos años, quizás debido a la obligación laboral concerniente al cumplimiento de cuotas.

[15] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. "Personas con discapacidad en el mercado laboral formal peruano" (Lima, 2019). Recuperado en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308205/PCD_2018.pdf

[16] Instituto Nacional de Estadística e Informática, "Primera Encuesta Nacional sobre Discapacidad, 2012" (Lima, 2014), 133, Recuperado en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo[17], en el 2018; se contratarían 5,479 trabajadores con discapacidad, lo que representa el 5,3% del total de personas a contratar. Cabe indicar que, del número de empresas encuestadas (20 a más trabajadores), estas contratarían personas con discapacidad como empleados en el centro de llamadas (1,174), peones de labranza y agropecuarios (667), técnicos en programación por computadora (448), limpiadores de establecimientos (239), recepcionistas y empleados de oficina (199), agentes técnicos de ventas y representantes de firmas (180), profesionales de la informática (170), peones de la industria manufacturera (155), técnicos en administración (153) y profesores de educación primaria (130).

Según la Demanda de Ocupaciones a nivel nacional 2018, "las diez principales ocupaciones concentrarían el 64.2% del total de personas con discapacidad que se contratarían". No obstante, no se cuenta con información sobre el número de personas con discapacidad contratadas en el año 2018, por lo que no es posible verificar si dichas contrataciones se efectuaron en la realidad.

Por un lado, a través de las encuestas se recopila información estadística, la cual ayuda a identificar la población económicamente activa y ocupada y; por otro lado, la respuesta por parte del mercado de trabajo. Por ello, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha implementado diversas medidas destinadas a fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad, siendo una de estas medidas: la cuota de empleo.

3.2 Estado del cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad

La Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, del 24 de diciembre de 2012, tiene como 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.

La citada norma, en cumplimiento de su finalidad en materia de cuota de empleo, establece en el inciso 49.1 del artículo 49, que 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 50 trabajadores, en una proporción no inferior al 3% de su personal.

Asimismo, el numeral 49.3 del artículo 49 antes citado, precisa el concepto de "responsabilidad" ya que, según la norma original, le 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. Añadiendo, la Sexta Disposición Complementaria Final que el incumplimiento de la cuota laboral por parte de los empleadores privados después de dos años de la entrada en vigencia de la referida ley da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

[17] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, "Demanda de Ocupaciones a nivel nacional 2018" (Lima, 2018), 31, Recuperado en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31132/edoDO_2017-na.pdf

En este contexto normativo, mediante Ley N.° 29981, del 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, se modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales; y se instituye a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como organismo técnico especializado, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas en dichas materias.

Es por ello que, en concordancia con lo establecido por la citada Ley N.° 29973, el ámbito de competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), es únicamente la fiscalización de las normas que regulan la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector privado, para las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. Al respecto, cabe resaltar que este ámbito de competencia es distinto al de otras materias en las que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sí tiene competencia en la fiscalización de entidades públicas, con respecto a sus trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada.

En atención a lo antes expuesto y, dentro de sus facultades, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) elaboró el Protocolo N.° 04-2016-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N.° 141-2016-SUNAFIL del 12 de diciembre de 2016; el cual se encuentra en concordancia con la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, que aprueba la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", del 13 de mayo de 2015.

En este contexto, según lo establecido en el inciso 6.6 del artículo 6, Disposiciones Generales, del precitado Protocolo, la fiscalización laboral verifica que los empleadores privados que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

Cabe indicar que dicha obligación es anual y la verificación de su cumplimiento se realiza considerando la información consignada por los empleadores privados en la Planilla Electrónica del año anterior. Es decir, en el año 2021, se realizaron las actuaciones inspectivas de fiscalización y orientación, en relación a las empresas privadas obligadas al cumplimiento de la cuota laboral de las personas con discapacidad en el año 2020. Asimismo, en el año 2022, se realizan las actuaciones inspectivas de fiscalización y orientación en relación a las empresas privadas obligadas al cumplimiento de la cuota laboral de las personas con discapacidad en el año 2021.

Al respecto, cabe precisar que dicha información se obtiene teniendo como base la información de la Planilla Electrónica, que es proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en su calidad de ente rector en materia de trabajo y empleo, a través de los medios informáticos desarrollados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), en virtud de lo dispuesto por el Decreto Supremo N.° 018-2007-TR, que establece disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica" y sus normas modificatorias.

Mediante la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, se aprueba la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", en el numeral 13.2. se señala que "(...) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral proporciona, anualmente, a la Dirección General de Promoción del Empleo, información sobre los empleadores que anualmente incrementan la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo"; asimismo, en el numeral 14.1 se indica que "(...) Anualmente, en el mes de mayo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su portal web, la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo".

Sobre el particular, se precisa que en el 2021 se remito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el informe con la relación de empleadores que cumplieron con la cuota de empleo durante el 2020, asimismo, respecto a los empleadores que cumplieron con la cuota de empleo durante el 2021, se precisa que este documento se encuentra en proceso de elaboración por parte de la SUNAFIL para ser remitido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme lo señalado en los numerales 13.2 y 14.1 de la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR.

El cálculo de la cuota de empleo del ejercicio 2018, 2019 y 2020 se realizó conforme a la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, con la información de la Planilla Electrónica de los periodos de enero a diciembre del 2018, enero a diciembre del 2019 y enero a diciembre del 2020; los cuales, correspondían ser fiscalizados en el 2019, 2020 y 2021 respectivamente.

Gráfico 08: Respecto al cumplimiento de la Cuota de Empleo

Empresas obligadas a Cuota de Empleo y nivel de cumplimiento

AÑO	2018		2019		2020	
EMPRESAS OBLIGADAS	**2,970**	**100.00%**	**7,227**	**100.00%**	**6,010**	**100.00%**
Empresas que cumplen con la cuota de empleo	**70**	**1.00%**	**73**	**1.01%**	**62**	**1,03%**
Total de empresas incumplidoras	**6,900**	**99.00%**	**7,154**	**98,99%**	**5,948**	**98,97%**
Empresas que han contratado PCD sin llegar a la cuota de empleo	*1,635*	*23.46%*	*1,717*	*24,00%*	*1,553*	*26,11*
Empresas que no registran haber contratado PCD	*5,265*	*75.54%*	*5,437*	*76,00%*	*4,395*	*73,89%*

Fuente: Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) , obteniendo las empresas privadas que tienen órdenes cerradas en materia de "Personas con discapacidad" entre el 2014 y 2022.

Asimismo, como resultado de la inspección de trabajo respecto a la materia de Cuota de discapacidad y sus empresas fiscalizadas por año, tenemos lo siguiente:

Gráfico 09: Ordenes de inspección cerradas en materia de cuota de discapacidad

Órdenes de inspección cerradas 2014-2022 en materia de CUOTA DE DISCAPACIDAD y sus empresas fiscalizadas, por año

AÑO CIERRE DE ORDEN	ÓRDENES	EMPRESAS
2014	15	15
2015	81	81
2016	84	80
2017	429	421
2018	199	189
2019	210	193
2020	113	108
2021	133	111
2022	30	25
Total general	**1,294**	**1,223**

Fuente: SIIT, actualizado al 19/05/2022

Gráfico 10: Cantidad de resoluciones de multa en materia de cuota de discapacidad

Cantidad de resoluciones de multa 2014-2022 en materia de CUOTA DE DISCAPACIDAD y sus empresas sancionadas (incluye 1ra y 2da instancia)

AÑO RESOLUCIÓN	RESOLUCIONES	EMPRESAS
2016	1	1
2017	13	13
2018	54	52
2019	109	106
2020	76	74
2021	48	48
2022	13	13
Total general	**314**	**307**

Fuente: SIIT, actualizado al 19/05/2022

3.3 Legislación comparada y cuotas laborales

En Argentina la Ley 22.431, Sistema de protección integral de los discapacitados, tiene por finalidad asegurar que estas personas cuenten con atención médica, educación y seguridad social, así como concederles franquicias y estímulos para neutralizar posibles desventajas. Asimismo, establece la obligación de las entidades del Estado Nacional (poderes, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, empresas públicas y privadas concesionarias de servicios públicos) a ocupar personas con discapacidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) del total de su personal (artículo 8).

Las medidas de protección se complementan con otras normas, como la Ley 24.314, que regula la accesibilidad de personas con movilidad reducida; Ley 26.653, sobre accesibilidad de la información en páginas web; Ley 26.522, que regula los servicios de comunicación audiovisual; Ley 26.858, sobre perros guía o de asistencia; Ley 27.053, que declara el "Día Nacional de Concienciación sobre el Autismo"; Ley 27269, sobre el Certificado Único de Discapacidad y la Cartilla de derechos para personas con discapacidad; Ley 26.657, sobre el derecho a la protección de la salud mental; Ley 26.689, acerca del cuidado integral de la salud para personas con enfermedades poco frecuentes; entre otras.

En Bolivia, la Ley 223, Ley general para las personas con discapacidad, tiene por objeto garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, así como el trato preferente bajo un sistema de protección integral (artículo 1). Asimismo, busca promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales; lograr su efectiva inclusión social en las entidades públicas del Estado en todos sus niveles y en instituciones privadas; establecer políticas públicas y estrategias sociales para la prevención de causas que puedan provocar deficiencias, discapacidad y mayores grados de discapacidad; promover políticas públicas en los ámbitos de salud, educación, deporte, recreación, empleo, desarrollo económico, cultural, político y social; entre otras.

Para la aplicación de lo previsto en la norma, se define a las personas con discapacidad como: «aquellas [...] con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». El Decreto Supremo 1893, es la norma que reglamenta la Ley 223, precisando los aspectos relativos a la actuación de las entidades involucradas y los procedimientos pertinentes.

A través de la Ley 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, se promueve el ingreso a los sectores público y privado. Toda entidad pública tiene la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o padre, cónyuge, o tutor a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal. Lo dispuesto aplica para el personal administrativo de la Fuerzas Armadas y la Policía. Las empresas del sector privado tienen la misma obligación, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal (artículos 1 y 2).

En Chile, la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, tiene por objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a fin de obtener su plena inclusión, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando toda forma de discriminación por discapacidad (artículo 1). La norma define a la persona con discapacidad como:

> "[...] aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (artículo 5).

Según la Ley 20.422, los programas que ejecuta el Estado en favor de las personas con discapacidad deben tener por objetivo mejorar su calidad de vida, principalmente, a través de acciones de fortalecimiento o promoción de las relaciones interpersonales, el desarrollo personal, la autodeterminación, la inclusión social y el ejercicio de sus derechos. La ejecución de dichos programas y apoyos debe priorizar la participación de personas con discapacidad, sus familias y organizaciones. Además, existen otras normas que promueven la protección de los derechos de las personas con discapacidad como la Ley 21.403, que reconoce la sordo ceguera como discapacidad única y

promueve su plena inclusión social; la Ley 20.183, sobre la asistencia en el acto de votar: la Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; la Ley 21.275, que modifica el Código del Trabajo, para exigir a las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral; entre otras.

Sobre las cuotas laborales, la Ley 21.015, establece que los organismos del Estado y las empresas privadas deben incluir a personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, prohibiendo todo acto discriminatorio. Según la norma, en caso de existir más de cien funcionarios o trabajadores, al menos el 1% de la dotación debe incluir personas con discapacidad (artículos 1 al 3).

En Colombia, la Ley Estatutaria 1618 de febrero 2013, tiene por objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad (artículo 1). La norma define a las personas en situación de discapacidad como:

> "Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás" (artículo 2, numeral 1).

Todas las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad. En tal sentido, tienen el deber de asegurar que las políticas, planes y programas lo garanticen. Las medidas se complementan con lo dispuesto en la Ley 361 de 1997, que establece mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad; la Ley 1145 de 2007, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad; la 1316 de 2009, que reforma parcialmente la Ley 361 de 1997 y reconoce un espacio en los espectáculos para personas con discapacidad; la Ley 1752 de 2015, que modifica la Ley 1482 de 2011, con el fin de sancionar penalmente la discriminación contra estas personas; entre otras.

En lo laboral, la Ley 1618 del 2013 establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás (artículo 13). El porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas se estableció mediante Decreto 2011 de 2017. La norma señala los plazos y el porcentaje de personas con discapacidad que debe emplear cada entidad, en función de la cantidad de trabajadores: 1 a 1.000 empleados, entre 1.001 a 3.000 y de 3.001 a más.

En Ecuador, la Ley orgánica de discapacidades, tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución, los tratados e instrumentos internacionales y leyes conexas. La norma tiene por fines establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades; promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente con servicios de calidad; procurar el cumplimiento de mecanismos de

exigibilidad, protección y restitución, que contribuyan a eliminar barreras físicas, sociales, comunicacionales; entre otros.

En lo pertinente al ámbito laboral, La Ley orgánica de discapacidades prescribe que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está en la obligación de contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en función de sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales (artículo 47).

El cuadro que se muestra a continuación resume las cuotas laborales para personas con discapacidad, en los sectores público y privado, según lo previsto en la legislación de los países incluidos en el informe.

Gráfico 11: Cuota laboral o de empleo para personas con discapacidad

País	Entidades públicas	Empleadores privados
Argentina	Proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal.	Proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal, solo para empresas privadas concesionarias de servicios públicos.
Bolivia	Porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.	Porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal.
Chile	1% para entidades con más de cien trabajadores.	1% para empleadores con más de cien trabajadores.
Colombia	Al 31 de diciembre de 2019 Plantas entre 1 y 1000 empleos: 2%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 1%. Plantas mayores a 3001 empleos: 0,5%. Al 31 de diciembre de 2023 Plantas entre 1 y 1000 empleos: 3%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 2%. Plantas mayores a 3001 empleos: 1%. Al 31 de diciembre de 2027 Plantas entre 1 y 1000 empleos: 4%. Plantas entre 1001 y 3000 empleos: 3%. Plantas mayores a 3001 empleos: 2%.	—
Ecuador	Mínimo de cuatro por ciento (4%) para empleador público que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores.	Mínimo de cuatro por ciento (4%) para empleador privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores.
Perú	Proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.	Proporción no inferior al 3% para empleadores con más de cincuenta trabajadores.

Fuente: Legislación de los países incluidos en el cuadro.
Elaboración: Área de Servicios de Investigación y Seguimiento Presupuestal.

IV. SUSTENTO DE LA PROPUESTA

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3'051.612 son personas con alguna discapacidad, (10.4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente, de aquellas que están en edad de trabajar, constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país. Confiamos en que la caja de herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero –además– a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.

En virtud de la información proveniente de la Planilla Electrónica del año 2020 y de los criterios establecidos en la Resolución Ministerial N.° 107-2015-TR, son 6,010 empresas obligadas a contratar personas con discapacidad y, en relación al cumplimiento de la cuota de empleo, se verifica lo siguiente:

- 62 empresas cumplen con la referida cuota.
- 1,553 empresas han contratado personas con discapacidad sin llegar a cumplir la cuota de empleo.
- 4,395 empresas no han cumplido con la cuota y no registran haber contratado personas con discapacidad.
- 5,948 empresas no han cumplido con la cuota de empleo.

De la información proveniente de la Planilla Electrónica del año 2021 y de los criterios establecidos en la Resolución Ministerial, son 6,573 empresas obligadas a contratar personas con discapacidad y, en relación al cumplimiento de la cuota de empleo, se verifica lo siguiente:

- 88 empresas cumplen con la referida cuota.
- 1,488 empresas han contratado personas con discapacidad sin llegar a cumplir la cuota de empleo.
- 4,997 empresas no han cumplido con la cuota y no registran haber contratado personas con discapacidad.
- 6,485 empresas no han cumplido con la cuota de empleo.

Gráfico 12: De los resultados del año 2020 y 2021

De los resultados del año 2020 y 2021	– El número de empresas obligadas a contratar personas con discapacidad experimenta una diminución en el año 2021 (6,010) respecto al año anterior 2020 (6,485). – El número de empresas que han contratado personas con discapacidad sin llegar a la cuota de empleo en el año 2021, disminuyó en un 4.4% en relación al año anterior (1,488 empresas en el 2021 y 1,553 en el 2020). – 736 son las empresas que incrementaron, respecto del período 2020, la proporción de trabajadores con discapacidad sin llegar a cumplir la cuota de empleo.

De lo expuesto, se verifica que el porcentaje de cumplimiento de la cuota en el sector privado es mínimo, sin llegar al 1% del total de las empresas obligadas.

Según la información anterior, podemos observar que el porcentaje de cumplimiento de la cuota en las empresas es mínimo, sin llegar al 1% del total de las empresas obligadas. Asimismo, si bien la proporción de empresas que cumplen con la cuota de empleo ha disminuido en el 2017 con respecto al total de las empresas obligadas, se denota un avance por parte de las empresas en la contratación de personas con discapacidad a pesar de no llegar a cubrir la cuota exigida, puesto que han aumentado el número de empresas que cumplieron.

Gráfico 13: Cumplimiento de la cuota laboral para personas con discapacidad

Año	2015	2016	2017
EMPRESAS OBLIGADAS	6,063	5,824	6,497
EMPRESAS CUMPLEN CON LA CUOTA DE EMPLEO	47	28	51
EMPRESAS QUE HAN CONTRATADO PCD SIN LLEGAR A LA CUOTA	678	1,114	1,381
EMPRESAS QUE NO REGISTRAN HABER CONTRATADO PCD	5,338	4,682	5,065
TOTAL DE EMPRESAS INCUMPLIDORAS	6,016	5,796	6,446
Esta data corresponde a la verificación que la SUNAFIL realiza en las planillas Electrónicas del año anterior para su posterior fiscalización e inicio del respectivo procedimiento sancionador. En el año 2016 se fiscaliza sobre la data de la planilla del 2015. En el 2017, la del 2016 y en el 2018, la del 2017. La data respecto al cumplimiento de la cuota durante al año 2018 está siendo procesada y es objeto de fiscalización durante el presente año.			

Con respecto al cumplimiento de la cuota en el sector privado, se debe tomar en consideración que:

> "La actual coyuntura en nuestro país nos lleva [a] señalar que si bien es cierto se implementan avances para la incorporación de personas con discapacidad en el empleo privado, la exigencia normativa puede originar contrataciones insostenibles en el tiempo pues solo está motivada por el deber legal y no por las capacidades y habilidades de la población con discapacidad"[18].

Aspecto con el que coincidimos, ya que debe tomarse en consideración las personas con discapacidad y los beneficios que pueden aportar a las organizaciones. A manera de ejemplo, presentamos diversos testimonios recogidos de empleadores privados sobre la incorporación laboral de personas con discapacidad; los cuales manifestaron los siguientes beneficios de su contratación: "promueven el trabajo en equipo, mejoran el clima laboral, son puntuales, honestos, cumplen con su tarea, desarrollan gran responsabilidad y perseverancia en el trabajo"[19].

Por último, el inciso 3 del artículo 49 de la Ley General de la Personas con Discapacidad indica que la fiscalización en el sector público corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis); sin embargo, a la fecha no contamos con una norma que establezca la fiscalización en el sector público. Por ello, la promulgación de dicha normativa resulta necesaria a efectos de coadyuvar a la inserción laboral de las personas con discapacidad y de promover la diversidad en la estructura de las entidades públicas.

Por otro lado, la Resolución Ministerial N.° 0083-2022-TR, publicada el 08 de abril de 2022 en el diario oficial "El Peruano", que crea el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,

[18] Asociación Pro derechos Humanos (APRODEH), "Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, p. 13.

[19] Asociación Pro derechos Humanos (APRODEH), "Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual, psicosocial y autismo, p. 12

cuyo objeto es proponer medidas procedimentales, normativas y de política pública, que sirvan para impulsar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad tanto en el sector privado como en el sector público, fue emitida ante los resultados sobre el cumplimiento de la cuota de empleo reportados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), en el sector privado (inferior al 1.01%) y público (inferior al 0.1%).

Esto se da pese a que la Ley General para Personas con Discapacidad (Ley N.° 29973) establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad que representen mínimo el 5% del total del personal. El porcentaje en el caso del sector privado es mínimo 3% cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores.

A ello se le suma que, según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza de 2020, el 60.9% de personas con discapacidad a nivel nacional están inactivos. El 53.3% son mujeres y el 46.7% son varones. La mayoría están ubicadas en la Costa (62,2%), seguida por la Sierra (28.4%) y en menor proporción en la Selva (9.5%).

La presente iniciativa legislativa cumplirá con lo siguiente:

- El impacto normativo es permanente en el tiempo y aplicable en favor de las personas con discapacidad que con una cuota de 3% y 5%, en el sector privado y público, deben ingresar al trabajo y son el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), quienes ahora tendrán la "responsabilidad" explicita en la fiscalización y en la aplicación de las infracciones y sanciones en el sector público y privado sobre el cumplimiento de este imperativo legal, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

- Incentivará el fiel cumplimiento de la normativa por parte de las entidades públicas y empresas privadas en la contratación de personas con discapacidad, debido a que si se detectase que estos no emplearon a personas con discapacidad o solo utilizaron o abusaron de las condiciones de la norma para obtener beneficios tributarios y de cualquier otra índole, tipificándolos ahora como una infracción muy grave en el ámbito de la Ley N.° 29973.

- Sin perjuicio de lo mencionado precedentemente, es importante puntualizar la importancia de elaborar los lineamientos de programación y seguimiento presupuestal, así como de realizar evaluaciones sobre el desempeño y logro de resultados relacionado a la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento el empleo temporal mencionado en el primer párrafo del 46.3 de la Ley N.° 29973, con el objeto de coadyuvar a la optimización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Asimismo, rescata la importancia que este numeral tenga como actor importante al MEF, que es quien por competencias debe desarrollar el "como" respecto al seguimiento.

En consecuencia, consideramos que nuestra propuesta de iniciativa legislativa resulta ser viable en aras de potenciar los mecanismos de acceso a las cuotas de contratación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado de 3% y 5%, del sector privado y público, población vulnerable que merece tener un marco normativo más estricto y exigente.

Por las razones expuestas, el proyecto de ley plantea el fortalecimiento de los mecanismos de acceso a las cuotas de contratación laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, en condiciones de igualdad, a fin de realizarse su efectiva inserción laboral y reducir la brecha de acceso al empleo, estableciendo que las entidades públicas y/o empresas privadas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, ofreciendo la posibilidad de institucionalizar dicha fiscalización y visibilizando la problemática laboral de las personas con discapacidad. De este modo, se logrará que periódicamente la temática se encuentre en agenda, lo cual coadyuva a la realización de los derechos de las personas con discapacidad.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N.° 08-2006-JUS, y el Manuel de Técnica Legislativa 2021, el análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional tiene por finalidad analizar si la propuesta normativa trata de innovar supliendo vacíos en el ordenamiento jurídico; o, si modifica o deroga normas vigentes.

El proyecto de ley está alineado al modelo social de la discapacidad, propugnado por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Estado peruano. Este modelo también fundamenta la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N.° 29973.

Con la vigencia de la presente iniciativa legislativa se contribuye a fortalecer los mecanismos mediante los cuales, las personas con discapacidad obtienen beneficios en plazas de trabajo o recursos para financiar la solución a parte de su problemática. En ese sentido, la presente modificación normativa implica lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque con distintos matices relativos a su aplicación en empresas públicas y/o privadas o respecto del porcentaje de incorporación exigido. Ello, con el objeto de coadyuvar a la realización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, dentro del marco de lo que señala la Constitución Política del Perú y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

La propuesta modifica y regula la "responsabilidad" en la fiscalización y en la aplicación de las infracciones y sanciones en el sector público y privado sobre el cumplimiento de este imperativo legal, con una cuota de 3% y 5%, en el sector privado y público, y son precisamente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), quienes tienen dicha responsabilidad, sin

perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno

Asimismo, se incentivará el fiel cumplimiento de la normativa por parte de las entidades públicas y empresas privadas en la contratación de personas con discapacidad, debido a que si se detectase que estos no emplearon a personas con discapacidad o solo utilizaron o abusaron de las condiciones de la norma para obtener beneficios tributarios y de cualquier otra índole, tipificándolos ahora como una infracción muy grave en el ámbito de la Ley N.° 29973.

Sin perjuicio de lo mencionado precedentemente, es importante puntualizar la importancia de elaborar los lineamientos de programación y seguimiento presupuestal, así como de realizar evaluaciones sobre el desempeño y logro de resultados relacionado a la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento el empleo temporal mencionado en el primer párrafo del 46.3 de la Ley N.° 29973, con el objeto de coadyuvar a la optimización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Asimismo, rescata la importancia que este numeral tenga como actor importante al MEF, que es quien por competencias debe desarrollar el "como" respecto al seguimiento.

Por otro lado, se deberá adecuar su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, y de todas aquellas normas, directivas o disposiciones que guarde relación. Por tanto, nuestra iniciativa legislativa no se contrapone a norma alguna del sistema jurídico nacional.

En ese sentido, la presente propuesta no se contrapone con la Constitución Política del Perú vigente ni el bloque de constitucionalidad, por el contrario, está en concordancia con la implementación de los objetivos en materia de discapacidad sobre el desarrollo sostenible aprobado por la Naciones Unidas para el año 2030. Asimismo, guarda vinculación y coherencia con las normas vigentes del ordenamiento jurídico nacional.

La ley no tiene ningún efecto especifico en la legislación nacional, pues supone una ampliación y direccionamiento administrativo institucional para dar tratamiento puntual a una temática que es deficitaria en el territorio nacional.

La propuesta legislativa genera los siguientes efectos en el ordenamiento jurídico vigente:

- Modificación de los artículos 46.3, 47.2 y 49.3 de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Finalmente, es necesario precisar que lo establecido en esta propuesta es acorde a nuestra legislación nacional y tratados internacionales.

VI. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Mediante el Proyecto de Ley N.° 1460/2016-CR, de fecha 26 de mayo de 2017, se propuso potenciar los mecanismos de fiscalización para el cumplimiento de las cuotas de contratación de las personas con discapacidad en el sector privado y público,

impulsando su desarrollo y autentica inclusión, el cual fue dictaminado de manera favorable y aprobado por unanimidad por la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, como comisiones dictaminadoras, de fechas 19 de julio de 2017, Periodo Anual de Sesiones 2016-2017, y 01 de diciembre de 2020, Periodo Anual de Sesiones 2020-2021, respectivamente.

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

De acuerdo al artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 008-2006-JUS, el análisis costo beneficio:

> "*sirve como método de análisis para conocer en términos cuantitativos los impactos y efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios o en su defecto posibilita apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables*".

Al respecto, señala también que el análisis costo beneficio es obligatorio en los anteproyectos de normas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado, leyes que inciden en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios, y leyes relacionadas con política social y ambiental. No obstante, agrega que las propuestas que no estén comprendidas dentro de las precitadas categorías sustentarán los alcances, las implicancias y sus consecuencias, identificando a los potenciales beneficiarios y afectados en forma clara y sencilla; aspectos que son desarrollados a continuación.

La aprobación de la iniciativa legislativa propuesta no irroga gastos adicionales al Tesoro Público, toda vez que fortalece los mecanismos mediante los cuales, las personas con discapacidad obtienen beneficios en plazas de trabajo o recursos para financiar la solución a parte de su problemática.

En ese sentido, la presente modificación normativa implica lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, aunque con distintos matices relativos a su aplicación en empresas públicas y/o privadas o respecto del porcentaje de incorporación exigido. Ello, con el objeto de coadyuvar a la realización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, dentro del marco de lo que señala la Constitución Política del Perú y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

En ese sentido, se potencia los mecanismos de fiscalización para el cumplimiento de las cuotas de contratación de las personas con discapacidad en el sector privado y público, con la finalidad que los órganos fiscalizadores, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), fiscalicen y apliquen las infracciones y sanciones en el sector público y privado sobre el cumplimiento de este imperativo legal.

Asimismo, se incentivará el fiel cumplimiento de la normativa por parte de las entidades públicas y empresas privadas en la contratación de personas con discapacidad, debido

a que si se detectase que estos no emplearon a personas con discapacidad o solo utilizaron su condición para obtener beneficios tributarios y de cualquier otra índole, se considerará como una infracción muy grave en el ámbito de la Ley N.° 29973.

Sin perjuicio de lo mencionado precedentemente, es importante puntualizar la importancia de elaborar los lineamientos de programación y seguimiento presupuestal, así como de realizar evaluaciones sobre el desempeño y logro de resultados relacionado a la reserva del 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento el empleo temporal mencionado en el primer párrafo del 46.3 de la Ley N.° 29973, con el objeto de coadyuvar a la optimización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En la contratación de personal con discapacidad, debe tomarse en consideración los beneficios que pueden aportar a las organizaciones, tales como: promueven el trabajo en equipo, mejoran el clima laboral, son puntuales, honestos, cumplen con su tarea, desarrollan gran responsabilidad y perseverancia en el trabajo.

Sobre el particular, las entidades fiscalizadoras se encargarán de supervisar la cuota de trabajadores discapacitados en el sector público y privado, y lo ejecutarán con el presupuesto asignado para realizar dicha función, lo cual se encuentra prevista en la Constitución y desarrollada en el Ley General de la Persona con Discapacidad.

La propuesta busca que al modificar los artículos 46.3, 47.2 y 49.3 de la Ley N.° 29773, logrará garantizar una aplicación óptima de la disposición normativa que establece la cuota de empleo para las personas con discapacidad, en el sector público y privado, y con ello se coadyuvaría en la eliminación de barreras que impiden a las personas con discapacidad reinsertarse en el mundo laboral. No obstante, el esfuerzo institucional que demande la aplicación de la ley tiene su correlato con la implementación de los objetivos en materia de Discapacidad sobre el desarrollo sostenible, aprobado por las Naciones Unidas para el año 2030.

Por consiguiente, el Estado peruano cumple sus deberes primordiales de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y de promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, conforme lo establece el artículo 44 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, a través del presente proyecto se cumple con lo dispuesto en los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad, entre los que se encuentran la Convención Interamericana para la Eliminación de todas formas de Discriminación con las personas con discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, así como está incluido en un Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y también del Estado, abordado en las Políticas Nacionales de Empleo Decente y la Política de Discapacidad para el Desarrollo al 2030.

VIII. RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

Dentro del marco del Acuerdo Nacional, documento en el que se expresan las políticas del Estado, se toma como prioridad el diseño de lineamientos y programas a favor de

determinados grupos prioritarios, en el que se encuentra el referido a las personas con discapacidad.

El Clasificador Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (OMS), define como discapacidad a "toda restricción o ausencias, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano en su contexto social".

Cabe precisar que la intención de fortalecer los mecanismos mediante los cuales, las personas con discapacidad obtienen beneficios en plazas de trabajo o recursos para financiar la solución a parte de su problemática, establecido en el marco legal vigente quedó plasmada en el Acuerdo Nacional que guía las políticas del Estado (2002).

En ese sentido, dentro de las Políticas del Estado concretada en el documento denominado Acuerdo Nacional (suscrito por los representantes de las principales fuerzas políticas y organizaciones sociales del país con fecha 22 de julio del 2002), en la **Décimo Primera Política** "promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación", en el inciso e), se establece lo siguiente: "desarrollar 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". Asimismo, en la **Décimo Cuarta Política** "Acceso al empleo digno y productivo", en el inciso k), se señala: "que se promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas".