



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Defensor de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



SUMILLA: LEY QUE FORTALECE LOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de sus facultades que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL:

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

ARTICULO UNICO. - Modificación de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Modifíquese los artículos 46,47,48,49,50,51,52, 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 **y programas de empleo con apoyo** que promuevan **y generen** empleo **para** la persona con discapacidad.

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Economía y Finanzas deberá elaborar los lineamientos para la programación y seguimiento presupuestal del presupuesto mencionado. Asimismo, deberá establecer que programas de fomento del empleo temporal tendrán acceso a dicho porcentaje adicional.

Artículo 47. Medidas de fomento del empleo

47.1 El Estado, a través de sus tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo para la persona con discapacidad.

47.2 Para el acceso al empleo de la persona con discapacidad la bolsa de empleo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo debe considerar las capacidades y habilidades como prioridad.

47.3 Las entidades de la administración estatal pueden realizar convocatorias públicas destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, previa identificación de plazas y coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), para asegurar la cuota de empleo establecida en el numeral 49.1 del artículo 49. El reglamento de la presente Ley establece los casos y el mecanismo por el cual se otorga la preferencia en la contratación de la persona con discapacidad.

47.4 Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que otorgan empleo 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 un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas. Si como resultado de la inspección que realice la autoridad de trabajo correspondiente, se detectase que los empleadores no otorgaron empleo 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 48. Bonificación en los concursos públicos de méritos

48.1 En los concursos públicos de méritos convocados por las entidades públicas, independientemente del régimen laboral, la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio obtiene una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación, que incluye la entrevista final. Las bases de los concursos consignan la aplicación de este beneficio bajo sanción de nulidad.

48.2 Las entidades públicas realizan ajustes en los procedimientos de selección y evaluación para garantizar, **en condiciones de equidad e igualdad, la participación de la persona con discapacidad.**

Artículo 49. Cuota de empleo

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de sus trabajadores. **En el caso de los empleadores privados con mas de cincuenta trabajadores la proporción es no inferior a tres por ciento (3%).**

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. **La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo debe convocar a un concurso de méritos para la contratación de personas con discapacidad, al menos una vez al año. De subsistir el incumplimiento se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.**

49.3 Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización y sanción a los empleadores privados en caso de incumplimiento de la cuota de empleo conforme a las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección en el Trabajo; y a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con el Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), la fiscalización en el Sector Público.

La facultad sancionadora corresponde al Consejo Nacional para la integración de la persona con Discapacidad (CONADIS). En ambos casos los infractores son inscritos en el registro previsto en el artículo 85.

Las empresas publicas y empleadores privados que superen la cuota mínima establecida en el presente articulo serán acreedoras de los beneficios que se establezcan en el reglamento de la presente Ley.

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



Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad, **independientemente a su régimen laboral, tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de trabajadores y en el lugar de trabajo.**

(...)

Artículo 51. Readaptación y rehabilitación profesional

51.1 El Ministerio de Salud, el Seguro Social de Salud (EsSalud) y los **establecimientos de salud de los ministerios de Defensa y del Interior** cuentan con servicios de readaptación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad dirigidos a la obtención, el progreso y la conservación del empleo.

(...)

Artículo 52. Conservación del empleo

52.1 Los programas de readaptación y rehabilitación profesional del Seguro Social de Salud (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la **reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad.**

52.2 El **trabajador** que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas.

52.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formula políticas y programas referidos al teletrabajo para garantizar su desarrollo y su preferente utilización a favor de las personas con discapacidad, para lo cual coordina con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la Secretaría de Gobierno Digital (SEGDI) de la Presidencia del Consejo de Ministros, con el Consejo Nacional para la integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y con la Comisión Multisectorial para el seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú (CODESI).”



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA. De la adecuación de reglamento

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

SEGUNDA. De la Vigencia.

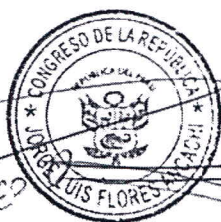
La presente Ley entre entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

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

Lima, agosto de 2022



Jorge Luis Flores Ancachi
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Elvis Vergara M.
ELVIS HERNAN VERGARA MENDOZA
VOCERO PARLAMENTARIO TITULAR
BANCADA "ACCIÓN POPULAR"

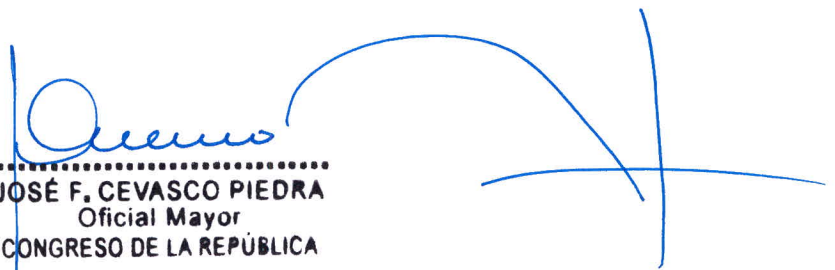


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** de **setiembre** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2990-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. INCLUSIÓN SOCIAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

1. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

La presente iniciativa legislativa tiene como propósito reducir la brecha que hay en el acceso a las cuotas laborales, es así, que se tiene que las personas con discapacidades representan una cantidad de aproximadamente mil millones de personas, lo cual supone 15% de la población mundial, situación que no es para nada poca respecto a la estadística global. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.¹

Según el estudio del 2012 sobre las personas con discapacidad en el Perú se pudo ver que las empresas de más de 50 trabajadores emplean menos del 7% del total de personas ocupadas con discapacidad en edad para trabajar.

Esta cifra es importante ya que son justamente este grupo de empresas en el sector privado, a las que se refiere la ley de discapacidad en cuanto a la cuota.

Se espera que con esta norma este grupo de empresas aumente la contratación de PCD en el Perú.

Lamentablemente, las personas con discapacidad en nuestro país continúan constituyéndose como un colectivo altamente vulnerable por las diversas trabas que se les presentan para el desarrollo a cabalidad de sus derechos fundamentales. A pesar de múltiples esfuerzos por parte del Estado peruano para hacer frente a esta situación que muchas veces se constituye como una forma de discriminación, la dificultad en la aplicación práctica de las normas de la materia, la falta de fiscalización sobre la mismas, y principalmente el desconocimiento general sobre temas de discapacidad contribuyen con la perpetuación de escenarios de

¹ Discapacidad y trabajo. (s. f.). Organización Internacional de Trabajo. Recuperado 10 de agosto de 2022, de https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm



discriminación y violencia. Escenarios que desde por lo menos el año 2002, tal como se señala en la Décimo Primera Política de Estado del Acuerdo Nacional, se buscan eliminar.

De acuerdo a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (COPO), ratificada por el Perú el 3 de mayo de 2008, la discapacidad "(...) es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, (...)".

Es así que, el marco normativo, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, ha ido cambiando en base a la evolución de este concepto, en puntos desde lo referido al reconocimiento de los múltiples derechos de titularidad de las personas con discapacidad, pasando por el deber del Estado de asegurar el ejercicio de estos, hasta la nomenclatura empleada.

En la actualidad, el Estado peruano es parte de diversos tratados internacionales en materia de discapacidad, tales como la COPO ya mencionada, y su Protocolo Facultativo, y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, y ha realizado esfuerzos para adaptar su legislación interna a los mismos. Sin embargo, la Constitución Política, norma base de nuestro sistema legal, en la actualidad adolece del empleo de cierta terminología que no solo resulta ajena a la evolución del concepto de discapacidad, sino que hasta se podría argumentar, restringe su ámbito protector a ciertos tipos de discapacidad.

Es en atención a esto, y a la necesidad de contar con un fraseo constitucional acorde al amplio espectro de protección que el Estado peruano busca brindar a las personas con discapacidad que, a continuación, se sustentará la reforma constitucional propuesta bajo los principios de igualdad y autonomía contemplados y redefinidos en la COPO, partiendo desde el modelo social de discapacidad.

Sin embargo, es necesario entender más acerca de la norma, sus limitaciones y procedimientos.

2.- Antecedentes Legales Internacionales

Si de personas con discapacidad queremos hablar, que mejor que tocar el ámbito internacional ya que son la cuna de muchas de las normas legales de carácter interno que hay en cada país es por esta razón que comenzaremos por la máxima entidad en cuanto a trabajo se refiere y es con el objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos,

incluyendo a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. Este principio ha sido esencial para la OIT desde su fundación, hace casi 90 años. La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de las normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT.

- **Las principales Normas relacionadas con la discapacidad a nivel Internacional se tienen las siguientes.** ²

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas) núm. 159, 1983 adoptado al inicio de la Década de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, el Convenio exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad. El Convenio ha sido ratificado por 80 países (octubre 2007).

Recomendación núm. 168, 1983 acompaña el Convenio núm. 159 y ofrece consejos para su aplicación.

Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos núm. 195, 2004 hace un llamado a los países miembros para desarrollar políticas y programas exhaustivos y coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo. Y, sobre todo, tiene el objetivo de extender el sistema nacional de servicios, información y orientación a todos, incluyendo las personas con discapacidad.

Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos núm. 99, 1955 una recomendación autónoma considerada a de vanguardia al proponer la participación de las personas con discapacidad a la orientación profesional, formación y colocación, cuando es pertinente.

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la "Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo", 2001 se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su trabajo de promoción del empleo de

² Organización Internacional de trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf



personas con discapacidad. refleja los cambios importantes logrados en la comprensión de la discapacidad, en su legislación, políticas y servicios que conciernen a las personas con discapacidad desde 1983. Debido a que no es un documento vinculante, si los empleadores aceptan el repertorio, deberían estar dispuestos a implementar todas las normas y procedimientos que contiene.

3.- Marco Normativo

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N° 29973, "Ley de Persona con Discapacidad".
- ✓ Ley N° 27050, "Ley General de Persona con Discapacidad".
- ✓ Decreto Supremo N° 002- 2014-MIMP, "Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad".

4.- Análisis

Pasando a lo que viene a ser la definición de persona con discapacidad tenemos que según el artículo 2 de la Ley 29973 "La persona con discapacidad es 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".³

Para comenzar a desarrollar es necesario saber que en cuanto a la cuota de empleo para personas con discapacidad según la ley 29973 es necesario entender que es una cuota de empleo lo cual se tiene definido como un mecanismo legal que busca reducir la histórica falta de inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú, obligando a las empresas a brindar oportunidades de trabajo para personas con discapacidad y contratarlos como parte de su personal.⁴

La cuota es en sí misma parte de una serie de beneficios laborales para las personas con discapacidad consideradas en la ley peruana. Las cuotas pueden ser de dos maneras según el sector en el cual se llevan a cabo: Cuota de empleo en **empresas públicas** y las cuotas de empleo en **empresas privadas**. Las primeras en la cual las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, en lo que respecta a la

³ Ley 29973 "Ley de persona con discapacidad".

⁴ Todo lo que deber saber sobre la Ley de Cuotas en el Perú. Recuperado de:
<https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-ley-de-cuotas-en-peru/>

segunda cuota en lo referente a empresas privadas se tiene que son aquellas en la que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

5.- La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y "enormes barreras" para trabajar.

Las Naciones Unidas (2022), "Siete de cada diez personas con discapacidad ni trabajan ni buscan empleo. Además, padecen largos periodos de desempleo que conducen a muchas de ellas bien a la inactividad bien a aceptar trabajos en la economía informal. Y sus ganancias son inferiores a las de los otros trabajadores, circunstancia que repercute directamente en su poder adquisitivo y su nivel de vida."⁵

Las personas con discapacidad, en un caso hablando particularmente de las mujeres, se enfrentan a enormes barreras que les impiden participar en el mercado laboral y recibir formación, según las últimas estadísticas publicadas en la nueva base de datos de la Organización Internacional del Trabajo sobre su situación en el mercado laboral.

Según la agencia de la ONU, su tasa de actividad es muy baja. En todo el mundo, siete de cada diez personas con discapacidad se encuentran inactivas (es decir, ni trabajan ni buscan trabajo), en comparación con cuatro de cada diez personas sin discapacidad.

En los 60 países en los que el organismo dispone de datos, la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad no sólo era superior a la de las mujeres sin discapacidad, sino también a la de los hombres con y sin discapacidad.

El Perú no es ajeno a esta realidad y problemática mundial respecto a la discapacidad, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) en el total de la población del año 2017 (29 381 884), el 10.4% (3 051 612) presentó alguna discapacidad y dentro de esta el 57% son mujeres y el restante 43% son hombres; es decir por cada 10 pobladores del Perú existe 1 (un) poblador que presenta alguna discapacidad; siendo en cierta forma favorable si lo comparamos con el ratio mundial de "7

⁵ Organización de Naciones Unidas (2022). <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>



pobladores" (que indica que 1 de cada 7 personas en mundo presenta alguna discapacidad) (Valencia, 2018).

Bajo estos planteamientos, se tiene como objetivo de la investigación, el explicar la problemática de la discapacidad a partir del análisis de datos estadísticos en el Perú.

6.- Las personas con discapacidad suelen ganar menos

En la mayoría de los países de los que se dispone de datos, las personas con discapacidad ganan menos al mes que las que no la tienen, una situación que repercute directamente en su poder adquisitivo y en su nivel de vida.

Aunque la diferencia de ingresos puede deberse a que muchas personas con discapacidad trabajan a tiempo parcial, sus menores ingresos mensuales limitan su capacidad de consumo y las exponen a un mayor riesgo de caer en la pobreza. La Organización también indica que estas barreras laborales aparecen a una edad temprana. Los jóvenes de entre 15 y 29 años con discapacidad tienen hasta cinco veces más probabilidades de estar fuera del sistema educativo y de no trabajar o formarse que sus compañeros sin discapacidad.

Además, las personas con discapacidad tienen el doble de probabilidades de tener un nivel educativo inferior al básico.

La tasa de personas con discapacidad empleadas disminuyó entre 2019 y 2020 en 11 de los 12 países de los que se dispone de datos. Una posible razón de este deterioro es que las mayores pérdidas de empleo se produjeron en los sectores del comercio minorista y la hostelería, donde suelen trabajar muchas personas con discapacidad.

También se apunta la posibilidad de que las personas discapacitadas con problemas de salud no estuvieran dispuestas a permanecer o a volver a trabajos que les pusieran en riesgo de contraer el virus.

A pesar de la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hace ya más de una década, a estas personas se les niega con frecuencia su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

En comparación con las personas sin discapacidad, experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y corren un mayor riesgo de encontrarse en una situación de empleo vulnerable, concretamente en trabajos que exponen a un mayor riesgo de caer en la pobreza.

Lo que dice el **Banco Mundial** (2021) nos muestra en contexto que "unos 1000 millones de habitantes, o el 15 % de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad, en promedio, son más probables de experimentar resultados socioeconómicos adversos que las personas sin discapacidades".⁶

7.- Gestión de la discapacidad en el Perú

En el Perú, uno de los organismos encargados de la gestión de la discapacidad, es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad de abreviatura "CONADIS". Este órgano especializado; se focaliza en velar por los derechos humanos de la persona con discapacidad.

El CONADIS, se crea con la Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N° 27050 (1998: 2), que en su Artículo 5 indica: "Para el logro de los fines y la aplicación de la presente Ley, créase el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), incorporándose como Organismo Público Descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano". Esta institución ahora tiene por nombre "Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables"

Posteriormente, en la nueva Ley General de la Persona con Discapacidad LEY N° 29973 (2012: 17), en el Artículo 63 se indica: "El Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario". En esta Ley, se es más específico, en el propósito que cumple este órgano descentralizado; aclarando que, para el cumplimiento de sus funciones, goza de una serie de autonomías.

⁶ Banco Mundial "Marzo 19 de 2021".
<https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=Entre%20110%20millones%20y%20190,ven%20afectadas%20por%20discapacidades%20importantes.>

En el diagrama 1 se detalla Misión y Visión que comprende el CONADIS; respecto a la misión, queda claro que involucra la instrumentalización y mecanismos, que se deben implementar y cautelar por parte del Estado, tal que permitan salvaguardar los derechos de la persona con discapacidad en el Perú.

Así mismo, respecto a la visión sectorial, tiene como prospectiva, garantizar que el Perú, sea una nación, en el que estén garantizados los derechos de la persona con discapacidad.

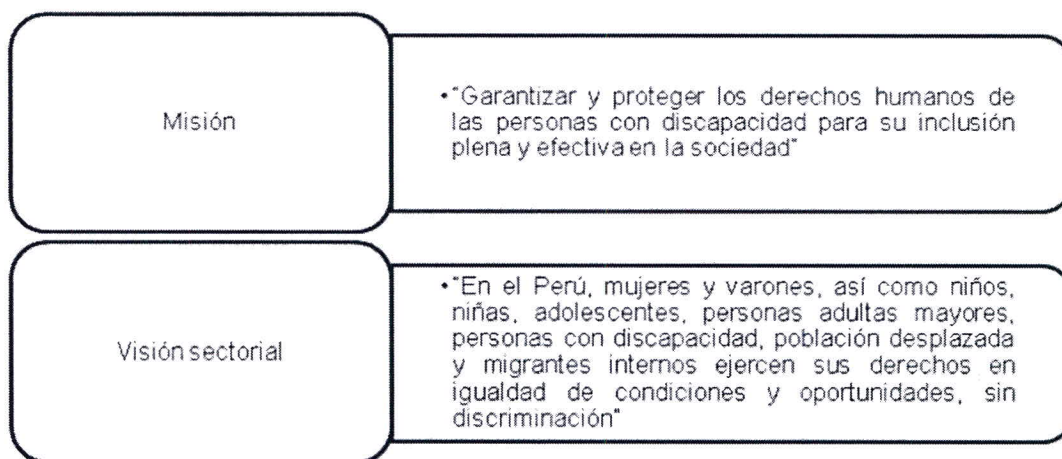


Diagrama 1 Misión y Visión elaboración propia con base al criterio del CONADIS
(2019: p. s/n)

8.- Realidad Estadística sobre la Discapacidad en el Perú

Para entender la discapacidad en el Perú, se analizarán las estadísticas de casos existentes, que son un diagnóstico de la realidad al año 2017 (Perfil Socio demográfico del Perú 2017), en la que se registran las últimas estadísticas oficiales; se consideran aspectos relevantes, respecto a las estadísticas existentes.

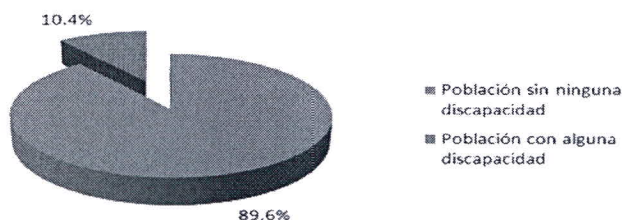


Gráfico 1. Población con discapacidad elaboración propia con base al criterio de INEI (2019: 177)

Asimismo se observa en el gráfico 2, del total de la población con alguna discapacidad en el Perú el año 2017 (3 051 612) (10.4%), el 57% son mujeres (1 739 179) y 43% son hombres (1 312 433); ello coincide con lo concluido en el informe de Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas ONU (2019), donde se indica que: "En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las mujeres tienen una incidencia más alta de discapacidades que los hombres". Lo que implica una población vulnerable, en la que se tiene proveer una serie mecanismos diferenciadores de atención. Igualmente, este informe de Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas ONU (2019), indica que: "Se reconoce que las mujeres con discapacidad experimentan múltiples desventajas, siendo objeto de exclusión debido a su género y a su discapacidad"; lo que, en la realidad estadística del Perú, hay que considerar en toda política a implementar.

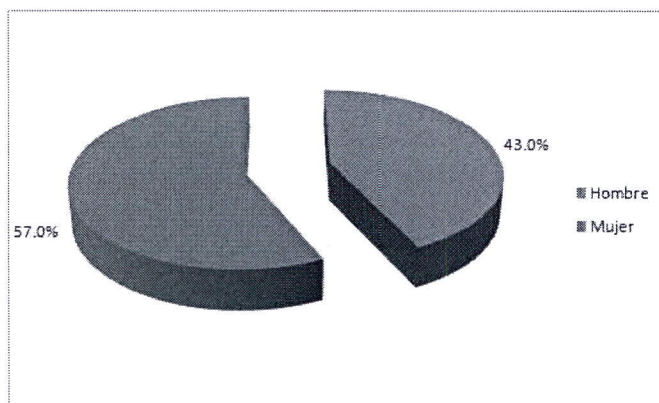


Gráfico 2 Población con alguna discapacidad elaboración propia con base al criterio de INEI (2019: 177)

9.- Los Ajustes Razonables:

9.1.- Garantía complementaria para la igualdad de las personas con discapacidad.

Los ajustes razonables, a decir del Reglamento de la LGPD, "son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales"⁷

9.2.- La igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.

Con relación a este punto, la nueva LGPD establece en su artículo 49 una "cuota de empleo" según la cual todas las entidades públicas se encuentran obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, mientras que los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores deben tener al menos el 3% de empleados con discapacidad en su planilla. Asimismo, la LGPD prevé sanciones para los empleadores que no cumplan con esta disposición las que luego serán objeto de análisis. Esta constituye una de las principales medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el sector público y privado. Si bien, a nivel supranacional la CDPD no menciona expresamente las cuotas de empleo (hay divergencia de opiniones en las organizaciones internacionales de la discapacidad sobre su uso), parece fuera de toda duda, como bien afirman Monzón P., Tromel S. y Soto J. (2009), que las cuotas de empleo en el sector público y privado no contradicen ni la letra ni el espíritu de la CDPD (Pág. 415).

En la misma tónica, el Reglamento de la LGPD detalla que en caso que alguna entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar, para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos, que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se debe priorizar la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral. Esta precisión que hace el Reglamento es relevante, pues cubre

⁷ Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002- 2014-MIMP publicado en el diario oficial El Peruano el 8 de abril de 2014, artículo 3.



un vacío que, frecuentemente, en otras legislaciones se deja a la discrecionalidad de los empleadores.

Por ejemplo, en el año 2012, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, "CIDH") conoció el caso del señor Guevara Díaz⁸, un hombre con discapacidad, que se desempeñó como trabajador interino en el Ministerio de Hacienda de Costa Rica durante ocho años, que postuló a un concurso público para ser nombrado titular en su cargo. Esta persona, luego del concurso, obtuvo la más alta calificación junto con otro postulante sin discapacidad. Ante esta situación, el personal del Ministerio de Hacienda de Costa Rica decidió no seleccionar al señor Guevara Díaz, escogiendo en su lugar al candidato que igualo con él en la puntuación y que no tenía alguna discapacidad. Los funcionarios del referido Ministerio defendieron esta decisión argumentando que la Ley costarricense les permitía, en caso de empate en un concurso público, escoger de manera "discrecional" a la persona que se desempeñaría en el cargo, por consiguiente, el señor Guevara Díaz fue cesado. No obstante, ello, Guevara Díaz argumentó que, en realidad, esta decisión se basó en su discapacidad dado que el Ministerio no expresó las causas por las cuales contrato a la persona sin discapacidad y no a él.

También en el Perú encontramos un caso paradigmático respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad. El caso en cuestión es el del abogado Edwin Béjar Rojas quien tiene una discapacidad visual bilateral y postuló, en el año 2009, en el marco de la Convocatoria N° 02-2009-CNM - Macro Región Sur del Consejo Nacional de la Magistratura (en adelante, "CNM"), al cargo de Fiscal Adjunto Provincial del Pool de Fiscales del Cusco. El CNM, al tomar conocimiento de su discapacidad visual, decidió separarlo del proceso de selección para el cargo al cual postulaba, bajo el argumento de que él no podría, en primer lugar, rendir el examen de selección y que las opciones que el señor Béjar planteó como, por ejemplo, que un tercero (designado por el CNM) le leyera el examen y marque las respuestas que él le indique o que se le brinde el examen en formato virtual para el resolverlo mediante un programa que le lea las preguntas, iban en contra del carácter "personal" del examen. El segundo argumento esgrimido por el CNM se centró, principalmente, en las labores propias de un Fiscal Adjunto que, a criterio del CNM, el señor Béjar no podría realizar por ser una persona con discapacidad visual.

⁸ CIDH. Informe de Fondo N° 13/12. Luis Fernando Guevara Díaz. 20 de marzo de 2012.

Ante tal situación, el abogado Béjar presentó una demanda de amparo contra el CNM por la violación del derecho constitucional a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado laboralmente por ser una persona con discapacidad. En primera instancia⁹, la jueza del Tercer Juzgado Civil de Cusco, Nelly Yábar Villagarcía, expuso que, no tomar en cuenta las múltiples opciones que el demandante planteó para rendir el examen de selección, implicaba una interpretación muy literal, por tanto, insuficiente, del artículo 32 del reglamento de concursos del CNM dejando de lado que ello, en el caso del señor Béjar, es perfectamente salvable y superable. De tal forma, las opciones que presentó el señor Béjar, que en buena cuenta no son otra cosa que ajuste razonables para poder rendir el examen, constituyen, en palabras de Silva C. (2009), una forma para que él pudiera ejercer su derecho de igualdad de oportunidades en la convocatoria del CNM (Pág. 165).

9.3.- Las empresas promocionales de personas con discapacidad

Una de los aspectos que más resalta de la nueva LGPD es la creación de las denominadas empresas promocionales de personas con discapacidad. Las cuales son, según el artículo 54 de dicha ley, todas aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenten por lo menos con un 30% de personal con discapacidad y que el 80% de este personal, desarrolle actividades directamente vinculadas con el objeto social de la empresa. La acreditación como empresa promocional está a cargo del MTPE quien además las inscribe en el Registro Nacional de Empresas Promocionales.

Estas llamadas empresas promocionales de personas con discapacidad representan un paso muy importante en la promoción e inserción laboral de las personas con discapacidad en nuestro país. En el año 2013, según la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad (en adelante, "DPLPD") se registraron a nivel nacional 538 empresas promocionales de personas con discapacidad. Concentrándose el mayor número de estas en Lima con 149, mientras que en Arequipa se registraron 31.

⁹ Tercer Juzgado Civil de Cusco (Sede Central). Sentencia de 6 de noviembre de 2009. Expediente N° 2009- 01890-0-1001-JR-CI-3.



9.4.- La Ley General de la Persona con Discapacidad y su aplicación fiscalizadora por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

La Ley General de la Persona con Discapacidad regula una cuota de empleo, la misma que varía dependiendo si se trata de una empresa del sector público o sector privado.

En ese orden de ideas, para el caso de las empresas del sector privado, en tanto cuenten con más de 50 (cincuenta) trabajadores, están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% (tres por ciento) de la totalidad de su personal.

Esta cuota solo puede ser exigida por la persona con discapacidad que presente restricciones en la participación en un grado mayor o igual al 33% (treinta y tres por ciento), las cuales constan en su certificado de discapacidad.

Dentro de este contexto, conforme lo regula expresamente la Sexta Disposición Complementaria y Final de la Ley, "El incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49° por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la presente Ley, da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo".

Es decir, considerando que la Ley General de la Persona con Discapacidad entró en vigencia en el mes de diciembre de 2012, las sanciones por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, derivadas del incumplimiento de la cuota de empleo, ya pueden ser aplicadas desde el 25 de diciembre del año 2014.

No obstante, ello, y para efecto de la fiscalización laboral, la norma bajo comentario sería recién de aplicación a partir del año 2016.

En efecto, si revisamos la norma reglamentaria de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobada por el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, en su artículo 56, numeral 56.3, regula lo siguiente:



"56.3 El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior.

Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador".

Ello significaría, que para poder determinar el incumplimiento por parte de un empleador de la cuota se debe tomar como referencia el año 2014; sin embargo, el reglamento de la ley es del mes de abril de 2014, con lo cual no podría ser aplicada la cuota para el presente año, por cuanto el reglamento es posterior al mes de enero de 2014. Así, la Autoridad Fiscalizadora recién podría supervisar el cumplimiento de la norma bajo comentario a partir del año 2016 y tomando como referencia la planilla correspondiente al mes de enero de 2015.

Ante ello, sería recomendable que la Autoridad Administrativa de Trabajo aclare la entrada en vigencia de norma para efectos de la verificación del cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad.¹⁰

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA 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 Manual 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.

Con la vigencia de la presente iniciativa legislativa se contribuye a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

¹⁰ <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/la-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-aplicacion-fiscalizadora-por-parte-de-la-superintendencia-nacional-de-fiscalizacion-laboral-sunafil/>



En ese sentido, la presente propuesta no se contrapone con la Constitución Política del Perú vigente ni el bloque de constitucionalidad, muy por el contrario, busca que se dé cumplimiento a lo dispuesto por su artículo en lo referente a la igualdad ante la Ley; Asimismo, 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 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD), ratificada por el Estado peruano y vigente desde el 2008.

De igual manera, guarda vinculación y coherencia con las normas vigentes del ordenamiento jurídico nacional.

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

- ✓ Modificación de los artículos 46,47,48,49,50,51,52 de la Ley N°29973, Ley la persona con discapacidad.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La aprobación de la iniciativa legislativa propuesta no irroga gastos adicionales al Tesoro Público, toda vez que se financiará con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados para los fines establecidos en el mismo.

Por el contrario, brinda un marco normativo que les permita a las personas con discapacidad tener mayores garantías para que puedan ingresar al mundo laboral ya sea en el ámbito público o privado con mayores facilidades, a efectos de disminuir la discriminación por motivos de su discapacidad.

Los beneficios de la propuesta normativa son:

- ✓ Generar el marco normativo idóneo que permita la implementación de políticas y programas orientados a fortalecer las capacidades y garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas sordas o con discapacidad auditiva.
- ✓ Fomentar un conjunto de medidas afirmativas, tales como implementar el modelo de desarrollo social de la persona con discapacidad, promover la generación de mayores oportunidades de participación y garantizar el pleno disfrute de sus derechos sin discriminación.

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 CDPD y su Protocolo Facultativo.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada dentro del primer y cuarto objetivo del acuerdo nacional, que dice: "Democracia y Estado de Derecho" y "Equidad y Justicia Social", específicamente en la Séptima, Décima, Décimo Primera y Décimo Tercera Política de Estado, respectivamente, que señalan: 7. Erradicación de la violencia y fortalecimiento del civismo y de la seguridad ciudadana, 10. Reducción de la pobreza y 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación



Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República