Proyecto de Ley N° 3627/2022-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

PAUL SILVIO GUTIERREZ TICONA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional "

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
22 NOV. 2022
RECIBIDO
Firma: Hora 15:20

SUMILLA: LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Bloque Magisterial de Concertación Nacional", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107º de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto de eliminar la discriminación en la empleabilidad para las personas con discapacidad y para ello modificar el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con Discapacidad, e impulsar el cumplimiento de la cuota de laboral en el sector público y privado.

Artículo 2. Modificación del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
Se modifica los numerales 49.2, 49.3 y 49.4 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, quedando redactados de la siguiente manera:

"Articulo 49. Cuota de empleo
(...)

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal ***bajo responsabilidad administrara,*** *y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%,* ***en caso de incumplimiento se impondrá multa pecuniaria, conforme la tabla de sanciones****.*

49.2 ***La Autoridad Nacional del Servicio Civil dentro de sus competencias establece el método de cálculo de la cuota de empleo público.*** *La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de le presente ley.*

49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector se destinan a financiar programas de formación laboral

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

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 en el ámbito privado, ***en el Sector Publico la fiscalización del cumplimiento de la cuota se encuentra a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de la presente Ley. La potestad sancionadora la ejerce el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.***

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. ***Para tal efecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR establece un procedimiento especial con énfasis en la convocatoria al concurso que promueva la participación de las personas con discapacidad."***

Artículo 3. Incorporación de los numerales 49.5, 49.6, 49.7 y 49.8 del artículo 49 a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Se incorpora los numerales 49.5, 49.6, 49.7, 49.8 y 49.9 en el artículo 49 a la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, el cual queda redactado de la siguiente manera:

"Articulo 49. Cuota de empleo

(...)

49.5 La cuota de empleo de las personas con discapacidad es una medida promotora de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad; así como, la generación de entornos laborales inclusivos, la mejora de la empleabilidad de la persona con discapacidad y la efectiva toma de conciencia sobre su aporte productivo en la sociedad.

49.6 Las personas con discapacidad que realizan modalidades formativas laborales tanto en el sector privado como en el sector público, también cuentan a favor del cumplimiento del cálculo de la cuota de empleo, de acuerdo a las reglas establecidas en el reglamento.

49.7 El desarrollo reglamentario del presente artículo incorpora medidas afirmativas para promover el empleo de las personas con discapacidad intelectual.

49.8 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil promueven y monitorean el cumplimiento de la cuota de empleo como política pública de acuerdo a lo establecido en el numeral 49.1 en el sector privado y en el sector público; respectivamente. Cada dos años se informar los avances y resultados al Congreso de la Republica.

49.9 La Autoridad Nacional del Servicio Civil brinda capacitación y asistencia técnica a las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas para fomentar entornos laborales inclusivos y la inserción de personas con discapacidad."

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. - Reglamento
El Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo y la Autoridad Nacional del Servicio Civil reglamenta la presente Ley en el término de los treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial "El Peruano".

La falta de reglamentación de alguna de las disposiciones de la presente ley no es impedimento para su aplicación y exigencia.

SEGUNDA. Financiamiento
El financiamiento de las acciones que se derivan de la implementación de la presente Ley, se realiza con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas.

TERCERA. Vigencia de la norma
La presente Ley, entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 21 de Noviembre de 2022

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TELLO MONTES Nivardo Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2022 09:18:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/11/2022 20:34:25-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 22/11/2022 10:16:11-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2022 11:32:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/11/2022 20:34:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2022 10:46:03-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2022 13:13:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2022 12:38:34-0500

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tfs: (01) 311 7777 – Anexo 7284

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **25** de **noviembre** de **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 3627-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

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

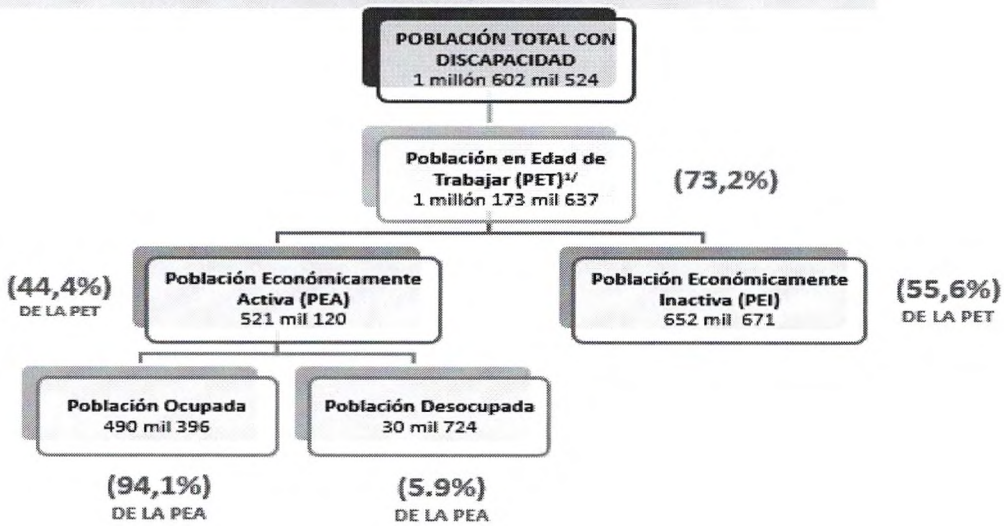
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. INTRODUCCION Y MARCO NORMATIVO [1]

En el Perú, según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO (2021)[2], la Población con discapacidad en Edad de Trabajar (PET)[3] ascendió a 1 millón 173 mil 637 personas, que representa el 73.2% del total de población con discapacidad. Asimismo, solo el 44,4% de la población con alguna discapacidad forma parte de la Población Económicamente Activa (PEA)[4]; por lo que, el 55.6% de personas con discapacidad se encuentran Inactivas, es decir 6 de cada 10 personas con discapacidad, no laboran ni se encuentra en búsqueda de algún empleo, encontrándose con ello fuera del mercado laboral; y respecto de las cuales urge la necesidad de promover acciones que promuevan el incremento del porcentaje de las personas con discapacidad incluidas en el mercado laboral.

PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TOTAL CON DISCAPACIDAD Y EN EDAD DE TRABAJAR POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, 2021
(Absoluto)



1/ Incluye el grupo no especificado.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2021.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL).

Respecto a la caracterización de la población con discapacidad económicamente activa, ENAHO por la categoría ocupacional la mayoría de persona con discapacidad son trabajadores independientes (54.2%); obreros (17.5%); trabajador familiar no remunerado (16.5%); empleados (8.4%); y, empleador (2.7%); y según el grupo de edad, determinó que la mayor participación económica de las personas con discapacidad se concentra en el grupo de 65 años de edad (39.4%) y en el grupo de 45 a 64 años de edad (25.6%). En el caso de jóvenes y el

[1] Fundamentos 14, 15, 16 STC 5994-2005-PHC/TC Ver. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/05994-2005-HC.pdf
[2] INEI – Resultados de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2020.
[3] Se considera Población en Edad de Trabajar, aquella de 14 a más años de edad.
La PET está conformada por la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Inactiva, siendo esta última la que no participa del mercado laboral, tales como estudiantes, jubilados, amas de casa, entre otros.
[4] PEA conocida también como "fuerza de trabajo" u "oferta laboral".

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

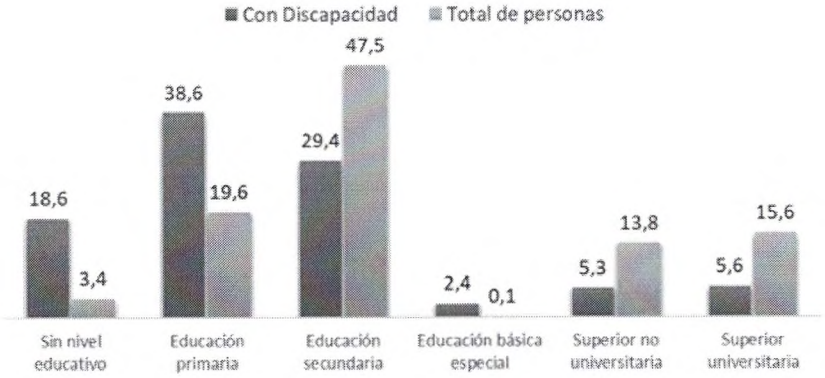
grupo de 30-44 años de edad la tasa de participación es menor en 17,6% y 17,4% respectivamente.

PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS, SEGÚN GRUPOS DE EDAD, 2021
(Porcentaje)

Nota: La suma de los porcentajes puede no resultar 100% debido al redondeo de las cifras.
Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2021.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL).

Asimismo, mayoritariamente según en nivel educativo alcanzado, el 38.6% de las personas con discapacidad ocupadas alcanzó educación primaria, el 29.4% educación secundaria, el 18.6% sin nivel educativo, el 5.6% cuenta con educación superior universitaria y el 5.3% con nivel de educación superior no universitaria.

PERÚ: PERSONAS CON DISCAPACIDAD OCUPADAS, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO, 2021
(Porcentaje)



Fuente: INEI - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2021.
Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económica Laboral (DISEL).

Las cifras señaladas, evidencia que las personas con discapacidad tienen un acceso limitado al trabajo decente y digno, los pocos que se insertan al mercado laboral se concentran en puestos de trabajo no calificados, devenidas posiblemente al limitado nivel educativo alcanzado o a los prejuicios y estereotipos sobre las personas con discapacidad[5].

[5] En la Encuesta de Demanda Ocupacional, 2020, las empresas consideran "la no adecuación" como la razón más importante para no contratar personas con discapacidad.

➢ MARCO NORMATICO

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso de la República
- Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Decreto Supremo 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo[6]
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
- Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo
- Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026
- Decreto Supremo 007-2021-MIMP, Aprueba de la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030 (PNMDD)

Creación del Grupo de Trabajo Multisectorial – Cuota de Empleo

Entre las medidas adoptadas por el Estado Peruano para promover el empleo de las personas con discapacidad, conforme a lo dispuesto en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad[7], nuestra legislación como medida afirmativa establece un sistema de cuota de empleo. El artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad dispone 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 del **sector privado** con más de 50 trabajadores en una proporción no inferior al **3%**.

Sin embargo, los datos oficiales dan cuenta que, en el sector privado, transcurrido seis (6 años) desde la aplicación de la medida, solo el 1.3% de las empresas obligadas (empresa con más de 50 trabajadores) cumplen el porcentaje exigido por ley. Sobre el cumplimiento de la cuota el sector público[8], el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS[9] informó que, si bien no se cuenta con información sistematizada de las entidades públicas que cumplieron con la cuota del empleo en los años 2016, 2017 y 2018; respecto a los últimos años, de un total de 382 entidad públicas fiscalizadas, se identificó que cumplieron la cuota de empleo: 7 entidades en el 2019, y 9 en los 2020 y 2021.

Por lo expuesto, mediante la Resolución Ministerial N° 083-2022-TR se crea el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuyo **objeto** es proponer medidas procedimentales, normativas

[6] Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE.

[7] Instrumento internacional ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, cuyo artículo 27 establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles; y adoptan medidas pertinentes que incluyen la promulgación de legislación para emplear a personas con discapacidad en el sector público y promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado **mediante acciones afirmativas**, entre otras.

[8] La situación se agrava por no contar con una metodología que facilite la supervisión del cumplimiento de la cuota de empleo del 5% aplicable a la totalidad de las entidades públicas del sector público.

[9] Mediante Informe N° D000003-2022-CONADIS-SDF-CBM.

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, dotando de mayor efectividad a este mecanismo de promoción del empleo de las personas con discapacidad establecido en el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

II. FUNDAMENTACIÓN

El proyecto de ley que se presenta, tiene como objetivo **de eliminar la discriminación en la empleabilidad para las personas con discapacidad y para ello modificar el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la persona con Discapacidad, e impulsar el cumplimiento de la cuota de laboral en el sector público y privado**.

Es así 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.

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.
Con respecto al cumplimiento de la cuota en el sector privado, se debe tomar en consideración que:
"La actual coyuntura en nuestro país nos conlleva 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".
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 testimonies 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"*.

Y por último, el inciso 3 del artículo 49 de la Ley General de la Personas con Discapacidad indica que la fiscalización en el sector publico 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, 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

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

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.
- Incentivara 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 lograra que periódicamente la temática se

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

encuentre en agenda, lo cual coadyuva a la realización de los derechos de las personas con discapacidad.

Principales hallazgos del Diagnóstico en el sector público

Problemática normativa:

Sobre el particular, respecto a la identificación de la problemática normativa se analizó específicamente, los numerales 49.2 y 49.3 del **artículo 49.- Cuota de Empleo** de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Del análisis efectuado a lo regulado en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se determinó lo siguiente:

ARTICULO 49	PRINCIPALES HALLAZGOS
Numeral 49.2	**Respecto al procedimiento para la aplicación de la cuota de empleo en el sector público, se identificó que:** • No se cuenta con una normativa ni procedimientos claros para la aplicación y supervisión de la cuota de empleo, la fiscalización y monitoreo de la cuota en el sector público, se trata de una obligación legal respecto al cual no se ha realizado ninguna acción para asegurar o monitorear su cumplimiento. • Sobre el procedimiento de fiscalización a las entidades públicas que no cumplen con la cuota de empleo señalado en el Reglamento. CONADIS opina que este procedimiento no se ha desarrollado adecuadamente. Para SERVIR si resulta adecuada haber señalado la regla de preferencia en caso de empate entre una persona con discapacidad y otra sin discapacidad, porque se suma a otra medida promocional (como la bonificación del 15%) pero se podrían evaluar medidas complementarias.

ARTICULO 49	PRINCIPALES HALLAZGOS
Numeral 49.3	**Respecto al destino de las multas por incumplimiento de la cuota en el sector público.** ● No se ha desarrollado normativa para asignar los recursos provenientes de las multas impuestas derivadas de las sanciones por incumplimiento de la cuota de empleo en el sector público; considerando además que no se ha destinado recursos a programas específicos, debido que no se ha recaudado recursos por multas. **Y, sobre la asignación de funciones de fiscalización asignadas en ámbito del sector público.** ● Se evidencia la falta de regulación para la intervención articulada entre la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad para la fiscalización de la cuota de empleo en ámbito del sector público. La Ley N° 29973, no ha asignado adecuadamente las funciones que corresponden a ambas entidades. ● No se ha realizado una distinción de procedimientos de fiscalización y supervisión, debiendo contar con procedimientos claros.
Numeral 49.4	**Sobre la regulación de la obligación de ocupar vacante dejada por una persona con discapacidad por otra persona con discapacidad:** ● La Ley N° 29973 ni su Reglamento no identifica un mecanismo que garantice que la vacante del puesto de trabajo establecida en el artículo sea ocupada por otra persona con discapacidad, requiere de una mayor precisión. ● Actualmente, el procedimiento de verificación de esta obligación se inicia de parte, esto es por una denuncia.

Problemática institucional:

Sobre el particular, de la evaluación a las acciones que se vienen desarrollando para asegurar, monitorear y evaluar la efectividad de la cuota de empleo como política pública, de conformidad a los mandatos expresos de la Ley N° 29973, su Reglamento y normas complementarias, se determinó que:

- No se han desarrollado acciones de planeamiento para capacitar o brindar asistencia técnica a las entidades y sus funcionarios dirigidos al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- No se han desarrollado instrumentos técnicos específicos para orientar a las entidades al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público, ni para capacitar y sensibilizar a los gestores de las oficinas de recursos humanos y a los integrantes de los comités de selección.
- No se han destinado recursos públicos específicos para acciones de capacitación y sensibilización de actores involucrados en la contratación de personal de las entidades estatales obligadas con el cumplimiento de la cuota de empleo.
- No se cuenta con un mecanismo de monitoreo de la cuota pública, como política pública que busca promover el empleo de las personas con discapacidad a cargo del ente rector en materia de discapacidad.
- En materia de gestión de los recursos humanos en el sector público, los planes de supervisión desarrollados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil no han incluido como prioritario el seguimiento al cumplimiento de la cuota de empleo de las personas

con discapacidad; así como se evidencia déficit en el conocimiento técnico sobre las personas con discapacidad y sus potencialidades para las labores en el empleo público.

Problemática en los servicios:

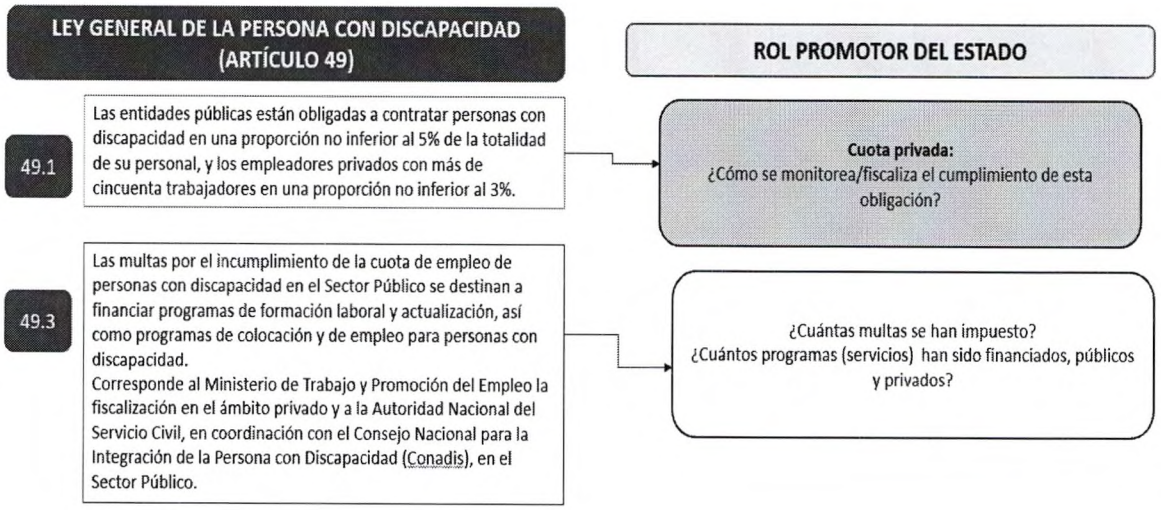
Sobre el particular, de la evaluación de la suficiencia y operatividad real de los servicios que la Ley N° 29973, su Reglamento y normas complementarias prevé para apoyar a las entidades obligadas con el cumplimiento de la cuota, se determinó que:

- No se cuentan con servicios específicos para la asesoría o acompañamiento a los gestores de recursos humanos de las entidades públicas para la contratación de personas con discapacidad; así mismo, se debe fortalecer la oferta formativa y los cursos especializados en materia de discapacidad.
- No se cuenta con programas o medidas impulsadas desde el sector público para promover el empleo con apoyo (especialmente de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo) tal como lo exige la normativa vigente.
- No se cuentan con servicios específicos para la asesoría o acompañamiento para las personas con discapacidad que postulan ante las entidades públicas.
- No existe oferta formativa, de capacitación o de certificación, impulsada desde el sector público para promover que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo público. Los cursos generales carecen de perspectiva de discapacidad y los cursos especializados para personas con discapacidad son muy eventuales.
- No se han desarrollado medidas de política pública para que desde la educación superior se impulse la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad (mejora sobre la cual el MEF pone especial énfasis).

Principales hallazgos del diagnóstico en el sector privado

Problemática normativa:

Sobre el particular, respecto a la identificación de la problemática normativa se analizó específicamente, los numerales 49.1 y 49.3 del **artículo 49.- Cuota de Empleo** de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.



Del análisis efectuado a lo regulado en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, se advierte que, si bien se regula respecto a los empleadores del sector privado obligados al cumplimiento de la cuota de empleo, al porcentaje de la cuota; así mismo, que se encarga al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la fiscalización en el ámbito del sector privado de la cuota de empleo; sin embargo, sobre su suficiencia se determinó lo siguiente:

ARTICULO 49	PRINCIPALES HALLAZGOS
Numeral 49.1	• La Ley N° 29973 asigna funciones fiscalizadoras, pero no funciones de supervisión o monitoreo del cumplimiento de la cuota como una política pública de promoción del empleo a cargo del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Numeral 49.3	• La Ley N° 29973 sólo contempla el financiamiento de programas o servicios de empleo con recursos provenientes de las multas por incumplimiento de la cuota en el sector público. Los recursos para la gestión de la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, el funcionamiento de los servicios de empleo con perspectiva de discapacidad y la optimización de la fiscalización de la cuota de empleo requieren evaluar más mecanismos de financiamiento.

Asimismo, de conformidad con el artículo 19 del Decreto Supremo 001-2015-MIMP, no se han emitido los lineamientos para brindar la capacitación laboral y facilitar la inserción laboral en el ámbito privado de las personas con discapacidad intelectual, con énfasis en las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA) (basados en la igualdad de oportunidades, aprendizaje, productividad y sostenibilidad en el empleo).

Problemática institucional:

Sobre el particular, de la evaluación a las acciones que se vienen desarrollando para asegurar, monitorear y evaluar la efectividad de la cuota de empleo como política pública, de conformidad a los mandatos expresos de la Ley N° 29973, su Reglamento y normas complementarias, se determinó que:

- No se han desarrollado instrumentos dirigidos a las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de empleo que tengan como principal finalidad incorporar la gestión de la discapacidad en el centro de trabajo como política empresarial.
- No se cuenta con un mecanismo de monitoreo de la cuota de empleo, como política pública que busca promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado; lo cual limita las posibilidades de profundizar en el conocimiento de las causas que motivan el incumplimiento e incluso verificar la conducta diligente en las acciones realizadas por las empresas para la contratación de personas con discapacidad.
- Debido a que la Ley N° 29973 y su Reglamento no lo prevén, los planes de fiscalización no incluyen como prioritaria la temática de la cuota de empleo de las personas con discapacidad. El porcentaje que representa la fiscalización de la materia "*cuota de empleo de las personas con discapacidad*" respecto al total de fiscalizaciones asciende a 0.11% (año 2022), 0.14% (año 2021), 0.15% (año 2020), 0.26% (año 2019), 0.31% (año 2018).

- Se cuenta con recursos mínimos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo, el desarrollo de las acciones de sensibilización de las empresas privadas; así como, para el asesoramiento y acompañamiento a las empresas en la aplicación de las metodologías especializadas para el cumplimiento de la cuota de empleo.
- No se cuenta con una estrategia para la toma de conciencia de las empresas del sector privado sobre el reconocimiento de capacidades, méritos y habilidades de las personas con discapacidad en la productividad de su actividad económica.
- No se ha desarrollado acciones para promover la incorporación de la metodología del empleo con apoyo en la gestión de recursos humanos de los empleadores privados, especialmente para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, con énfasis en personas con Trastorno del Espectro Autista; tal como lo establece el primer párrafo del artículo 20 del Decreto Supremo 001-2015-MIMP.

Problemática en los servicios:

Sobre el particular, de la evaluación de la suficiencia y operatividad real de los servicios que la Ley N° 29973, su Reglamento y normas complementarias prevé para apoyar a las entidades obligadas con el cumplimiento de la cuota, se determinó que:

- Los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial, cuentan con un instrumento normativo que incorpora estrategias específicas para la atención de vacantes exclusivas para personas con discapacidad y de postulantes con discapacidad, con la aplicación de una metodología que reconoce las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad, entre otras, pero no para su operatividad de manera progresiva.
- No se ha implementado servicios, con el objeto específico para promover el cumplimiento de la cuota de empleo, en el sector privado, tales como:
    - Servicio de asesoramiento a las empresas para la implementación de ajustes razonables en el proceso de selección y en el lugar de trabajo en el sector privado.
    - Servicio de acompañamiento a las empresas para la implementación de las estrategias normadas para promover el cumplimiento de la cuota de empleo; así como para la aplicación del Empleo con Apoyo.
    - Servicio de capacitación laboral con perspectiva de discapacidad.

- Los servicios de bolsa de trabajo, acercamiento empresarial asesoramiento de búsqueda de empleo, información del mercado de trabajo, respecto al cumplimiento de las estrategias normadas en la Resolución Ministerial 105-2015-TR no dan cuenta de los resultados de la implementación de dichas estrategias.

➢ **PROYECTOS DE LEY DE NATURALEZA SIMILAR**

En el congreso de la republica existen diverso proyectos de ley en la misma línea y a fin de ampliar con mayor información que sustente el presente proyecto de ley, señalo lo siguiente:

- Proyecto de Ley N° 03395/2022-CR, LEY QUE INCORPORA EL ARTÍCULO 25-A A LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA GARANTIZAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACCESO A LA JUSTICIA

- Proyecto de Ley N° 03355/2022-CR, LEY QUE MODIFICA LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, SOBRE EL DERECHO A LA EDUCACIÓN
- Proyecto de Ley N° 03313/2022-CR, LEY QUE RECONOCE LA TITULARIDAD Y BENEFICIOS DEL DERECHO DE CUIDADO A LA PERSONA QUE BRINDE CUIDADOS EFECTIVOS A UNA O MAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, INTEGRANTES DE SU GRUPO FAMILIAR, MODIFICANDO EL ARTÍCULO 5° E INCORPORANDO EL ARTÍCULO 5.1. DE LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD
- Proyecto de Ley N° 03067/2022-CR, LEY PARA LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 63 DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD 29973
- Proyecto de Ley N° 02990/2022-CR, LEY QUE MODIFICA LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, A FIN DE FORTALECER LOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN LOBORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO
- Proyecto de Ley N° 02962/2022-CR, LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 59° DE LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, ESTABLECIENDO COMO DERECHO UN RECURSO IMPUGNATORIO A LA DENEGATORIA DE UNA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA, PARA MEJORAR LA FOCALIZACIÓN, SELECCIÓN E IDENTIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- Proyecto de Ley N° 02835/2022-CR, LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 12°, 14°, 26° Y 49° DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD
- Proyecto de Ley N° 02760/2022-CR, 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
- Proyecto de Ley N° 02666/2021-CR, LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 59 DE LA LEY N.º 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA OPTIMIZAR LA IMPLEMENTACIÓN DEL DERECHO A LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DEL PROGRAMA NACIONAL "CONTIGO
- Proyecto de Ley N° 02602/2021-CR, LEY QUE MODIFICA EL INCISO 48.1 DEL ARTÍCULO 48 DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA PROMOVER Y FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ACCESO A LOS PUESTOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN CONDICIONES DE IGUALDAD Y DE OPORTUNIDADES
- Proyecto de Ley N° 02572/2021-CR, LEY QUE MODIFICA EL INCISO 49.1 DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, PARA ESTABLECER UNA CUOTA DE EMPLEO DE 2% A FIN DE CONTRATAR A FAMILIARES DIRECTOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEVERA.

- Proyecto de Ley N° 02531/2021-CR, LEY QUE CREA EL ARTÍCULO 323-A EN EL CÓDIGO PENAL, PARA PENALIZAR A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y EMPLEADORES PRIVADOS QUE INCUMPLEN LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD ESTABLECIDA EN LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

- Proyecto de Ley N° 02450/2021-CR, LEY QUE OTORGA UN BONO A LOS LICENCIADOS DE LAS FUERZAS ARMADAS CON DISCAPACIDAD, MODIFICANDO LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y MODIFICANDO LA LEY LEY 29248, LEY DEL SERVICIO MILITAR

- Proyecto de Ley N° 02292/2021-CR, LEY QUE OTORGA UNA SUBVENCIÓN VITALICIA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE SU NACIMIENTO Y QUE SE ENCUENTRE EN POBREZA, MODIFICANDO LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y MODIFICANDO EL CÓDIGO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES, LEY 27337

- Proyecto de Ley N° 02266/2021-CR, LEY QUE PROTEGE AL CIUDADOR FAMILIAR, EXTENDIÉNDOLE DERECHOS Y OTORGÁNDOLE BENEFICIOS EN LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Proyecto de Ley N° 02180/2021-CR, LEY QUE MODIFICA LA LEY 29973, LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Proyecto de Ley N° 01568/2021-CR, LEY QUE MODIFICA LA LEY 29973, LEY DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Proyecto de Ley N° 00961/2021-CR, Ley que modifica el artículo 62 de la Ley 29973, Ley de la Persona con Discapacidad

- Proyecto de Ley N° 00539/2021-CR, Ley que modifica la Ley 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificaciones y Estado Civil, y la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de consignar la situación de discapacidad en el documento nacional de identidad
- Proyecto de Ley N° 00173/2021-CR, Ley que modifica el artículo 27 de la Ley 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad y promueve aseguramiento continuo por mayoría de edad y el artículo 2 de la Ley 25129, Ley que dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar.

Es así en conformidad a lo establecido en el literal d), numeral 2, del artículo 76° del Reglamento del Congreso, puntualizo expresamente que se han tornado como fuentes los Proyectos de Ley y el dictamen señalados en líneas arriba.

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

- **LA PROPUESTA MODIFICATORIA.**
  En la nueva disposición modificatoria se presenta:

CUADRO COMPARATIVO ENTRE LA LEY Y EL PROYECTO PRESENTADO

Ley N° 29973	PROPUESTA LEGISLATIVA
Artículo 49. Cuota de empleo 49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. 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 se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. 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 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. 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.	**"Articulo 49. Cuota de empleo** (...) 49.2 ***La Autoridad Nacional del Servicio Civil establece el método de cálculo de la cuota de empleo público.*** La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de le presente ley. 49.3 Las multas por el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el Sector 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 en el ámbito privado, ***en el Sector Publico la fiscalización del cumplimiento de la cuota se encuentra a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), conforme al procedimiento establecido en el Reglamento de la presente Ley. La potestad sancionadora la ejerce el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.*** 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. ***Para tal efecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR establece un procedimiento especial con énfasis en la convocatoria al concurso que promueva la participación de las personas con discapacidad."***

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

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

La presente iniciativa legislativa está alineada a lo que dispone la Constitución Política del Perú, la legislación vigente concordante con normas relacionadas al Estado de Derecho y jerarquía de las leyes. Y así mismo guarda coherencia 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 vatios 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. Elio, 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 incentivara 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 específico en la legislación nacional, pues supone una ampliación y direccionamiento administrativa 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 del artículo 49 de la Ley 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.

IV. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación y promulgación de la presente iniciativa legislativa, no le significará ningún tipo de egreso adicional al Estado, ya que su objetivo fundamental es garantizar los derechos de las personas con discapacidad, siendo concordante con el artículo 3 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 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 adores, 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 proyectos de ley 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 sustentaran 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.

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

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. Elio, 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 incentivara 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 considerara 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 encargaran de supervisar la cuota de trabajadores discapacitados en el sector público y privado, y lo ejecutaran 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 el artículo 49 de la Ley N.° 29773, lograra garantizar una aplicación optima 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.

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n Ofic. 510 – Lima - Perú Tlfs: (51) 311 7777 – Anexo 7284

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.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y 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 quedo 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 protegerá 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". Y la presente iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral** II. "Equidad y Justicia Social", del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral** 11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN, y concordante con el **tema** 31. REGULACIÓN A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR.