

**UNIVERSIDAD CASTILLA LA MANCHA**



**MASTER EN ASPECTOS JURÍDICOS Y GESTIÓN DE  
RECURSOS EN MATERIA DE DISCAPACIDAD “**

**“Trabajo Fin De Master”**

**TÍTULO**

**“POLÍTICA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN EL PERÚ”**

AUTOR : DIÓMEDES LUIS NIETO TINOCO

TUTORA : CARMEN MARIA FAJARDO MARTINEZ  
JUANA MORCILLO MORENO

# ÍNDICE

RESUMEN.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. REALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	7
III. MARCO JURICO - DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	11
IV. POLÍTICA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	17
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. BIBLIOGRAFIA.....	30

## RESUMEN

El concepto discapacidad así como la manera en que la sociedad percibe a las Personas con discapacidad ha sufrido una profunda transformación en los últimos cuarenta años. Esta evolución es una transición desde un concepto de la discapacidad, entendida esta como problema de la persona, a un concepto de discapacidad como producto de la interacción entre la persona y las exigencias de su entorno. Esta nueva manera de comprender la discapacidad pone el énfasis, no en la falta de capacidades de la persona, sino en las exigencias de un entorno que no reconoce la existencia de la diversidad como algo inherente al ser humano.

El objetivo fundamental de la Política es equiparar oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad en el Perú, que genere oportunidades laborales a la población con discapacidad en edad de trabajar, de acuerdo a las necesidades del mercado, en empleos decentes con igualdad de oportunidades; eliminar la discriminación, con el fin de facilitar su participación en la vida económica, política, cultural y social, a partir del reconocimiento y afirmación de este grupo poblacional como sujeto de derechos, la Política se enmarca en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de derechos al trabajo de las personas con discapacidad.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobada en diciembre del 2012, otorga relevancia para incorporar a las personas con discapacidad en el empleo, asimismo esta norma establece que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal y el 5% en las instituciones del estado.

Una política nacional y fortalecerá las intervenciones estableciendo metas concretas en materia de empleo, a través de acuerdos sociales nacionales, regionales y locales. Por lo que se requiere posesionar y fortalecer el acceso al empleo pleno, digno y productivo, contenido en el Acuerdo Nacional mediante la articulación de políticas sectoriales y políticas activas del mercado de trabajo; así como la coordinación entre diversas entidades públicas y sus programas respectivos.

Es necesario que las políticas de empleo diferencien y consideren las características y necesidades específicas de las personas con discapacidad. La mejora de la empleabilidad

de este colectivo, a través de la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados por el mercado laboral, requiere el complemento de políticas específicas. Tales medidas suponen que el Estado debe tener la capacidad de impulsar estos procesos y contar con los recursos públicos para programas de mediano y largo plazo.

## I. INTRODUCCIÓN

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos es un objetivo prioritario de la acción encaminada a la búsqueda de la igualdad de oportunidades. Y ello no sólo porque el empleo es un medio fundamental para alcanzar una vida autónoma e independiente y un mayor sentido de pertenencia a la sociedad, sino también porque genera avances significativos en el desarrollo humano, económico, social y en la erradicación de la pobreza.

La elección de este trabajo puede deberse a diferentes causas, en primer lugar, nuestro país, Perú, es respetuoso de los tratados internacionales, en estos últimos años la inclusión de las personas con discapacidad en la agenda pública del estado ha sido muy importante, la alta tasa de desempleo que enfrentan frente a las personas que no presentan discapacidad son muy marcadas, la mayoría de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en condiciones de inactividad. Los niveles educativos de las personas con discapacidad agrava la situación de poder acceder a un puesto de trabajo.

En estos últimos años la economía creciente no ha marcado la diferencia en las personas con discapacidad con respecto al empleo, es por ello que es imprescindible la actuación de la política que corrija los defectos del mercado laboral y, de este modo, facilitar la empleabilidad de las personas con discapacidad, sin dejar de lado las Leyes que fortalecen su integración en el mercado laboral. La política de empleo es la principal herramienta en manos de la administración pública, como ente promotor para cumplir con los objetivos del empleo, para las personas con discapacidad.

El objetivo fundamental de este trabajo, es equiparar las oportunidades de Empleo para Personas con Discapacidad en el Perú, que genere oportunidades laborales a la población con discapacidad en edad de trabajar, de acuerdo a las necesidades del mercado, en empleos decentes con igualdad de oportunidades; eliminar la discriminación, con el fin de facilitar su participación en la vida económica, política, cultural y social, a partir del reconocimiento y afirmación de este grupo poblacional como sujeto de derechos, la Política se enmarca en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de derechos al trabajo de las personas con discapacidad.

El trabajo se estructura en tres apartados: el primero revisa la situación del mercado de trabajo, en particular de la población con discapacidad en el Perú, en segundo lugar el análisis, la importancia que se desprende del marco normativo, y el impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los derechos constitucionales, comparado con las leyes y normas Españolas en la temática laboral, en tercer lugar se presenta una propuesta de la Política de Empleo para las Personas con Discapacidad y se cierra con un apartado de las principales conclusiones.

## II. REALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En el Perú<sup>1</sup>, hay 1'575,402 personas con discapacidad que representan el 5.2% de la población nacional, el 52% está conformada por mujeres y el 48% hombres. La considero 6 tipos de limitaciones permanentes de las personas con discapacidad, limitaciones motoras (para moverse o caminar y/o para usar brazos y piernas); para ver; para oír; para entender o aprender; limitaciones para relacionarse con los demás; y para hablar o comunicarse.

La Población en Edad de Trabajar (PET) con alguna discapacidad estuvo conformada por 1 millón 456 mil 543 personas. El 21,7%, la integraban la Población Económicamente Activa (PEA), y el 76,8% (1 millón 119 mil 27 personas) estuvo conformada por la Población Inactiva (PEI), con una tasa de inactividad del 76% y la tasa de desempleo alcanzó el 12.1%, lo cual es cerca de cuatro veces más alta que la del total de la población (3.7%).

La encuesta también nos indica que la tasa de actividad de las personas con discapacidad representó el 21,7% de la población en edad de trabajar; es así que de la población con discapacidad económicamente activa, el 87.9% estaba ocupada y el 12.1% desocupada; sin embargo, las condiciones laborales en que se encuentran las personas con discapacidad empleadas no son adecuadas pues la mayoría de ellas son trabajadores independientes, realizan labores de baja productividad y la mayoría no tiene seguro de salud, y los trabajadores dependientes en su mayoría se encuentran ocupados en empresas de 2 a 10 trabajadores y no tienen contrato de trabajo, es decir, se ubican en empleos precarios.

La brecha de género indica que las mujeres (14,9%) participan en la actividad económica en menor proporción que los hombres (29,4%), esto evidencia que aún en condición de discapacidad existen desigualdades. Asimismo las personas con discapacidad con mayor participación económica son quienes se encuentran entre las edades de 30 a 44 años de edad (40,6%) y en el grupo de 45 a 64 años de edad

---

<sup>1</sup> Según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) del 2012.

(35,8%). En el caso de jóvenes y del adulto mayor la tasa de participación es menor en 21,2% y 11,7% respectivamente.

Con respecto al desempleo en el caso del Perú la población desempleada con algún tipo de discapacidad alcanzó una tasa de desempleo de 12,1%, mayormente en las mujeres (13,9%) respecto a los hombres (11,1%). Los jóvenes de 14 a 29 años son quienes enfrentan mayormente el desempleo (19,3%), no siendo así en los adultos con discapacidad de 30 y más años (11,3%).

Las personas con discapacidad en el Perú alcanzaron un subempleo del 38,8% en el 2012, es importante conocer que para el caso de las mujeres con discapacidad es menor (38,0%) que la de los hombres (39,3%). Asimismo el subempleo<sup>2</sup> por ingresos para hombres con discapacidad fue ligeramente superior (33,3%) frente a las mujeres (30,8%) y todo lo contrario ocurrió en el subempleo por horas que afecta mayormente a mujeres (7,2%) que a los hombres con discapacidad (6,0%).

La tasa de subempleo por tipo de limitación, varía de acuerdo al tipo de discapacidad, la tasa más alta se encuentra entre las personas que tienen dificultades para relacionarse con los demás (41,1%), seguido por aquellos que tienen limitaciones para oír (40,6%) y para ver (39,6%), entre las principales.

Respecto a la categoría ocupacional, las personas con alguna discapacidad en el Perú se concentraron mayormente en la categoría de independientes (58,3%) y como asalariados -empleados y obreros - (28,4%), mientras que en menor porcentaje se encontró a los empleadores con discapacidad o patrono (6,1%), trabajador familiar no remunerado (5,1%) y trabajador del hogar (1,4%). Cabe precisar que los hombres con discapacidad mayormente se encontraban en la categoría obreros, 10,3 puntos porcentuales más que las mujeres; contrariamente, más mujeres que hombres con discapacidad se encuentran trabajando como independientes, trabajador familiar no remunerado y trabajador del hogar.

---

<sup>2</sup> En el Perú se considera dos grupos de subempleo: por horas y por ingresos. En el primero, se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está a disposición de hacerlo. En el segundo, se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia



En el Perú, la población ocupada con discapacidad que se encontraba trabajando en su mayoría eran personas adultas, es decir, 7 de cada 10 personas tenían 45 y más años de edad (72,4%), le sigue en importancia las personas con discapacidad que se encontraban en el rango de 30 a 44 años (18,8%), sólo un 8,9% de jóvenes cuyas edades eran entre 14 a 29 años se encontraban ocupados.

Las personas con discapacidad por grupo ocupacional se desempeñan mayormente como vendedores (24,2%), agricultores, ganaderos y pescadores (24,2%), trabajador de servicios (15,3%), artesanos y operarios (13,5%); en los grupos de ocupación minoritarios se encuentran: profesionales, técnicos, gerentes, administrador y funcionarios (9,5%), conductor (4,2%), empleado de oficina (3,7%), obrero jornalero (3,4%) y trabajador del hogar (1,4%).

Uno de los factores que les permite acceder al empleo a las personas con discapacidad es el nivel educativo, en el caso peruano se encontraban insertados mayoritariamente quienes tenían estudios de educación primaria 36,7%, secundaria el 31,3%, superior universitaria o no universitaria el 18,0%, y muy pocos hicieron estudios de posgrado 0,2%. Sin embargo, el 12,5% de los ocupados con discapacidad no cuentan con estudios o sólo asistieron a inicial y el 1,1% estudió la educación básica especial. Sin embargo las mujeres trabajadoras sin nivel educativo, es más del doble que el de los hombres.

Al referirnos al empleo por tipos de limitación, las personas con discapacidad a pesar de las dificultades del entorno, se encuentran insertadas en el mercado laboral, mayormente las personas que tienen dificultades para moverse o caminar y/o usar brazos (51,9%), seguido por la dificultad para ver en 49,6%, por padecer una enfermedad crónica como (diabetes, úlceras en la piel, insuficiencia renal, etc.) el 39,6% y aquellos que tienen dificultad para oír 29,8%. Mientras que en menor proporción se encuentran aquellos que tienen dificultad para entender o aprender, para relacionarse con los demás y para hablar o comunicarse 9,2%.

En el Perú del total de trabajadores con discapacidad el 28,4% son asalariados que generalmente trabajan bajo alguna modalidad de contrato o pueden encontrarse trabajando sin contrato. Es así, que del total de asalariados 5 de cada 10 trabaja bajo

alguna modalidad de contratación, y el grupo restante trabaja sin contrato que representa el 47,8%. El mayor porcentaje de asalariados con contrato se concentra en las personas con limitaciones motoras (limitaciones para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas), para ver, y por padecer una enfermedad crónica.

Los trabajadores con discapacidad para el 2012 se encontraban, según modalidad de contrato, mayoritariamente contaban con indefinido (49,4%), seguido en importancia por quienes tenían contrato a plazo fijo (30,9%) y otra modalidad de contrato (19,7%).

Los ingresos promedios mensuales que perciben las personas con discapacidad, en el 2012 ascendieron a S/.792, superior al salario mínimo<sup>3</sup>. Los adultos con discapacidad son quienes percibían mayores ingresos respecto de los jóvenes. Es así que las personas con algún tipo de discapacidad se encontraban entre 30 a 44 años percibían en promedio S/.905 y el grupo de 45 a 64 años S/.937; mientras que los jóvenes percibían una remuneración de S/. 679 y el adulto mayor de S/.525 en promedio mensualmente.

Los ingresos de los ocupados con discapacidad se encuentran asociados a sus niveles de educación, así, la población ocupada con discapacidad sin nivel o con primaria percibían ingresos por debajo del salario mínimo, mientras que la población ocupada con estudios superiores percibían ingresos por encima de los S/.1 200 y los que alcanzaron el nivel de post grado ganan cerca de S/.3 000.

Existe diferencias significativas en cuanto a los ingresos que percibían las personas ocupadas por tipo de limitación, los trabajadores con enfermedades crónicas percibían mayores ingresos a S/. 957, seguido por los que tienen limitaciones motoras (moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas) S/. 811, los que tienen limitación para ver percibían ingresos de S/. 804 mensuales. Contrariamente, los trabajadores con limitaciones para oír, para relacionarse con los demás, para entender o aprender y para hablar o comunicarse son los que percibían ingresos inferiores al salario mínimo<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Ingreso mínimo vital S/. 750.00 nuevos soles en el año 2012

<sup>4</sup> Ingreso mínimo vital S/. 750.00 nuevos soles 2012

### III. MARCO JURICO - DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Constitución Política del Perú (CPP) reconoce a las personas con discapacidad los mismos derechos fundamentales al igual que a todas las personas, tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, por otra parte el artículo 23 (...), “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor y al impedido que trabajan<sup>5</sup>”

C. Gómez, P., (2010) menciona que, frente a esta carencia, cabe resaltar el importante papel interpretativo que desarrolla la Convención, uno de cuyos objetivos principales es la adaptación de los derechos fundamentales constitucionales para facilitar su ejercicio por parte de las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>6</sup> ha puesto de manifiesto un salto cualitativo en las políticas sociales, al plantear como objetivo principal la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad gocen de los derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás. Se trata de un avance decisivo para el fomento, protección y plena realización de los derechos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad.

El artículo 1 de la Convención señala que el propósito de la misma es “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

PALACIOS Y BARIFFI (2007), han destacado como el objetivo de la Convención no es crear nuevos derechos, sino identificar en la regulación de cada derecho las necesidades que deban ser garantizadas para lograr adaptar esos derechos al contexto específico de la discapacidad.

---

<sup>5</sup> Artículo 7.- Derecho a la salud. y Artículo 23º- El Estado y el Trabajo, Constitución Política del Perú

<sup>6</sup> La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue suscrita el 30 de marzo de 2007, en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos de América.

La entrada en vigor de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (“La Convención” o “CPCD”) y su Protocolo Facultativo, abrió el camino para su implementación y cumplimiento, por los países firmantes<sup>7</sup>.

La Convención, en su artículo 27, busca que los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, entre ellos, promover el empleo en el sector privado, publico, mediante políticas, diseñadas para la inserción, capacitación para el empleo de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, con condiciones de trabajo justas y favorables, con remuneraciones por trabajo de igual valor, en condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y los ajustes razonables en el lugar de trabajo.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobada en diciembre del 2012 por el Congreso de la República del Perú, otorga relevancia para incorporar a las personas con discapacidad en el empleo a través de los servicios de empleo, de sus programas de formación laboral y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo, y el desarrollar servicios de orientación técnica y vocacional e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo.

Asimismo esta norma establece, por primera vez en el Perú, que los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de su personal y el 5% en las instituciones del estado, asimismo señala que su incumplimiento será sancionable.

En el Perú, la norma que desarrolla la Ley N° 29973, en el capítulo de empleo de personas con discapacidad, es el Reglamento en su (art.48)<sup>8</sup> y otros conexos, de la

---

<sup>7</sup> \* La Convención y su Protocolo Facultativo fue aprobada por el Congreso de la República del Perú mediante R.L. N° 29127 del 31 de octubre de 2007. Dichos instrumentos fueron ratificados por el Estado peruano en diciembre del 2007, con D.S. N° 073-2007-RE.

\* Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006, fue ratificada por el Estado español mediante Instrumento de Ratificación publicado en el BOE el 21 de abril de 2008.

<sup>8</sup> Artículo 48.- Prestación de los servicios de empleo a las personas con discapacidad en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, a través del mecanismo de la

referida norma. Por tal razón, toma mayor relevancia la prestación de servicios de empleo para esta población que les facilite a los empleadores su localización, la valoración de sus habilidades, la ubicación del puesto de trabajo y la realización de ajustes razonables al puesto de trabajo, y les garantice a las personas con discapacidad el acceso y la sostenibilidad en el empleo.

Asimismo, la Ley otorga beneficios tributarios a los empleadores que empleen personas con discapacidad y sobre los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, medida adoptada por Decreto Supremo N° 287-2013-EF, publicado el 22 de noviembre de 2013, por el Estado Peruano.

En tal sentido, los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional en tanto al pago del impuesto a la renta, los cuales constituirán un crédito contra el pago de la misma (artículo 47 y 50 de la Ley 29973). Esta deducción se refleja sobre las remuneraciones que se paguen a los incapacitados, así como por los gastos ocasionados en ajustes razonables en el lugar de trabajo a causa de la implementación que necesitan para desarrollar sus labores.

De acuerdo con la Constitución Española (CE), las personas con discapacidad son, por una parte, titulares de los mismos derechos fundamentales reconocidos a todas las personas y por otra, se les reconoce una protección específica en el artículo 49. Si atendemos a la primera de estas vertientes, hay que advertir que la Constitución Española no establece en qué forma y medida las personas con discapacidad pueden ejercer y disfrutar de los derechos fundamentales. Según, L. Guerra, L., (2000).

Tanto la Convención como Estatutos de Autonomía reformados a partir de 2006 –que han dedicado una importante atención a la protección y al estatus jurídico de las personas con discapacidad-, y también las últimas leyes autonómicas y estatales aprobadas en España, destacadamente la Ley de Dependencia de 2006 y el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su

---

Ventanilla Única de Promoción del Empleo, garantizan a las personas con discapacidad la accesibilidad a los servicios de empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan mediante dicho mecanismo. Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. **D.S. N° 002-2014-MIMP**

inclusión social, han llevado a un cambio de paradigma en la protección y garantía de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad.

Es así que en inciso 2 del artículo 35 del Capítulo VI, la garantía y efectividad de los derechos a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas con discapacidad se regirá por lo establecido en este capítulo y en su normativa específica en el acceso al empleo, así como en el acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y de despido, en la promoción profesional, la formación profesional ocupacional y continua, la formación para el empleo, y en la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales o la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta<sup>9</sup>.

Tras la ratificación por España de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, modificó el artículo 59 de la Ley 7/2007 para ampliar el cupo de reserva para las personas con discapacidad al 7%, asegurando un 2% a personas con discapacidad intelectual.

Es así que el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, también en el inciso 1 del artículo 42, sobre Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, cita la obligatoriedad de contratación de personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

En tal sentido el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social del Gobierno Español, desarrolla mayores derechos y oportunidades en materia laboral para con las personas con discapacidad. Cita expresamente que de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de

---

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. MINISTERIO DE SANIDAD, Servicios Sociales e Igualdad, Boletín Oficial del Estado, Martes 3 de diciembre de 2013 Sec. I. Pág. 95635

acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Es así que las personas con discapacidad son titulares de los mismos derechos fundamentales reconocidos a todas las personas y que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad exige la adaptación de los derechos fundamentales constitucionales estableciéndose formas específicas de ejercicio, medidas que se estiman imprescindibles para el ejercicio y disfrute pleno y efectivo de los derechos por parte de las personas con discapacidad.

M GARCIA (1985), refiere que la principal característica del Estado social frente al Estado liberal es su garantía de la subsistencia. FORSTHOFF, E (1986 ),, menciona que el Estado social es un Estado de prestaciones y de redistribución de la riqueza. Como ha explicado GIANNINI, con el paso al "Estado de pluralidad de clases", las Administraciones públicas pasaron a intervenir en todos aquellos sectores en los que el poder político-económico de las clases privilegiadas no lo hacía. Las administraciones tradicionales, del Estado y de los entes territoriales, se han convertido, así, en administraciones que, predominantemente, gestionan servicios públicos.

En el Estado social, la legitimación de la acción estatal se mide, principalmente, por su eficacia, por su capacidad de conseguir y mantener unas determinadas condiciones de vida. En la prestación de servicios públicos, el Estado se presenta como un colaborador de la sociedad y la garantía más importante para los ciudadanos es el buen resultado de la actividad desarrollada.

En tal sentido es importante el papel interpretativo que desarrolla la Convención, de los países firmantes de este tratado en el siglo XXI, que busca la adaptación de los derechos fundamentales y constitucionales para facilitar su ejercicio pleno de las personas con discapacidad, si atendemos a la percepción y prioridad de los

ciudadanos, el desempleo constituye uno de los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidad, por décadas, no solo en el caso Peruano sino a nivel mundial.



#### **IV. POLÍTICA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El Estado Peruano actualmente implementa políticas activas y pasivas para el mercado de trabajo con el propósito de mejorar las condiciones de inserción laboral, de mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos, apoyando a la población activa en riesgo de desocupación.

Sin embargo dentro de estas políticas de empleo las personas con discapacidad, pasan desapercibidas o no son tomados en cuenta, se hace una mención muy ligera , en la política 5 de la estrategia 5.2 en el punto, 5.2.1 se menciona “Promover la inclusión en el mercado de trabajo de grupos sociales en situación de vulnerabilidad, eliminando las barreras discriminatorias de hombres y mujeres con discapacidad, adultos mayores, poblaciones indígenas, afro-descendientes y personas afectadas con VIH/SIDA, lo cual no desarrolla una política de empleo para las personas con discapacidad, como si lo desarrolla, para el caso de mujeres, jóvenes y otras”.

Es necesario que las políticas de empleo diferencien y consideren las características y necesidades específicas de las personas con discapacidad. La mejora de la empleabilidad de este colectivo, a través de la adquisición de competencias para las ocupaciones y puestos de trabajo demandados por el mercado laboral, requiere el complemento de políticas específicas. Tales medidas suponen que el Estado debe tener la capacidad de impulsar estos procesos y contar con los recursos públicos para programas de mediano y largo plazo.

Es necesario proponer e implementar una política clara de promoción del empleo para personas como discapacidad, de acuerdo a la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y la Ley N° 29973, Ley General de Personas con Discapacidad vigente

#### **OBJETIVO DE LA POLÍTICA:**

Asegurar la participación de la población con discapacidad a oportunidades laborales productivas y a la inserción laboral.

## **POLÍTICA N° 1**

**Promover la inserción laboral productiva, formal de las personas con discapacidad en empleos decentes.**

### **Políticas Específicas**

- 1.1 Fortalecer los Servicios del Estado, con perspectiva de discapacidad para facilitar la inserción de las y los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo formal.

#### **Estrategias**

- 1.1.1 Articular los servicios del Estado, con perspectiva de discapacidad a nivel nacional, regional y local.
- 1.1.2 Fortalecer el Servicio del Estado, optimizando la formación de los intermediarios laborales, de modo que puedan agilizar los procesos de ajustes de perfiles de puesto y candidatos, para facilitar la inserción de las y los trabajadores con discapacidad.
- 1.1.3 Generación de estímulos a la inscripción en la base de datos de la Bolsa de Trabajo del Estado, para los candidatos a ocuparse laboralmente, evitando la búsqueda reactiva y sustituyéndola por búsquedas activas de oportunidades laborales.
- 1.1.4 Fortalecer con medidas de modernización, el acceso no presencial, al Servicio del Estado, promoviendo el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación en red, a nivel nacional, con perspectiva de discapacidad, (facilitando consultas, trámites, online, etc.)
- 1.1.5 Promover, la inscripción de las personas con discapacidad en el Servicio del Estado correspondiente, difundiendo información sobre

los requisitos exigidos y facilitando dicha inscripción a través de medios telemáticos en el portal institucional.

- 1.2 Promover el empleo para las personas con discapacidad que les permita construir trayectorias de empleo decente y productivo.

### **Estrategias**

- 1.2.1 Fomentar incentivos a las empresas, para la contratación de las personas con discapacidad en puestos de trabajo o suscripción de convenios de modalidades formativas laborales.
- 1.2.2 Fortalecer el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional del Estado, con perspectiva de discapacidad, considerando las capacidades de los y las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral.
- 1.2.3 Incorporar la política de promoción de oportunidades de empleo para personas con discapacidad en la agenda de las instancias de concertación social, (Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo), de la Comisión Intersectorial de Empleo<sup>10</sup>, incluyendo asimismo mecanismos de consulta a las organizaciones de personas con discapacidad<sup>11</sup>.

## **POLÍTICA N° 2**

**Elevar las competencias de formación ocupacional, así como la capacitación técnica, profesional de las personas con discapacidad para su exitosa inserción o reinserción en la fuerza laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.**

---

<sup>10</sup> En calidad de Comisión multisectorial de naturaleza permanente, de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29178.

<sup>11</sup> Artículo 14, de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

## **Políticas Específicas**

- 2.1 Promover la educación para el trabajo, la formación técnica y profesional de calidad, de los y las personas con discapacidad de acuerdo al tipo de discapacidad.

### **Estrategias**

- 2.1.1 Propiciar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional, a partir de los distintos niveles y modalidades educativas con que cuenta el país.
  - 2.1.2 Apoyo al desarrollo y fortalecimiento de estrategias de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo a las Universidades Estatales, los Institutos Superiores Tecnológicos y Centros de Educación Técnico Productivos Estatales; así como, los servicios de adiestramiento y capacitación técnico-profesionales (SENCICO, SENATI, CENFOTUR, INICTEL); y los CITE, mejorando las oportunidades de inclusión laboral para las personas con discapacidad.
  - 2.1.3 Desarrollar acciones que difundan carreras más demandadas, para personas con discapacidad, incentivando su accesibilidad con ajustes razonables e independencia, por tipo de discapacidad del trabajador.
- 2.2 Fomentar la acreditación de las instituciones de formación profesional, con perspectiva de discapacidad así como la certificación de las competencias laborales y ocupacionales obtenidas a través de la experiencia.

## **Estrategias**

- 2.2.1 Adecuar el marco normativo con perspectiva de discapacidad para la regulación, certificación de competencias laborales y de la calidad de la formación, y la acreditación de las instituciones formativas.
  - 2.2.2 Promover el desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales, de las y los trabajadores con discapacidad, de adiestramiento y capacitación (SENATI, SENCICO, CENFOTUR, INICTEL).
  - 2.2.3 Desarrollar un procedimiento con perspectiva de discapacidad integral de normalización y certificación de competencias laborales y ocupacionales, incluyendo las competencias adquiridas a través de la experiencia, que permita acreditar dichas competencias ante posibles empleadores.
- 2.3 Promover la capacitación de las y los trabajadores con discapacidad en la empresa para mejorar permanentemente su productividad.

## **Estrategias**

- 2.3.2 Promover las modalidades formativas laborales como mecanismo para desarrollar competencias generales y específicas para el trabajo, adecuándola a los requerimientos técnico-productivos.
  - 2.3.3 Desarrollar mecanismos de incentivos para las empresas que capaciten con igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras con discapacidad y sin discapacidad.
- 2.4 Desarrollar, e incrementar la cobertura, calidad y pertinencia de la capacitación laboral, el reentrenamiento, el perfeccionamiento, la especialización y la reconversión laboral.

## **Estrategias**

- 2.4.1 Promover la integración de las personas con discapacidad en los planes y programas de formación profesional para facilitar su inserción o reinserción al trabajo.
- 2.4.2 Destinar mayores recursos para los servicios nacionales de adiestramiento y capacitación que proveen servicios de perfeccionamiento y especialización ocupacional, para personas con discapacidad.
- 2.4.3 Fortalecer e incluir en los programas que promuevan el acceso a capacitación laboral de calidad, a los y las personas con discapacidad, para que mejore sus niveles de empleabilidad y facilite su inserción y/o reinserción laboral, sin discriminación.
- 2.4.4 Incorporar en los programas que promuevan el acceso al reentrenamiento, perfeccionamiento y especialización, de los y las trabajadores, con discapacidad.
- 2.4.5 Fortalecer programas de reconversión laboral que permitan a las y los trabajadores con discapacidad, conseguir empleo decente ante la pérdida de empleo a lo largo del ciclo de vida laboral.

## **POLÍTICA N° 3**

**Promover campañas periódicas de sensibilización e incentivos para que las empresas contraten a las personas con discapacidad.**

### **Políticas Específicas**

- 3.3 Promover cambios en la cultura empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad.

## **Estrategias**

- 3.3.1 Promover campañas de sensibilización en pro de cambios en la cultura empresarial, incorporando la perspectiva de discapacidad en la contratación de las y los trabajadores con discapacidad, como una cuestión clave para su permanencia en el trabajo.
  - 3.3.2 Fomentar campañas de información sobre discapacidad sobrevenida para que no abandonen sus empleos los trabajadores con discapacidades adquiridas una vez empleados.
  - 3.3.3 Promover campañas para que las empresas no obligadas al cumplimiento de la cuota contraten a personas con discapacidad, con información que elimine los estereotipos sobre la productividad de los y las personas con discapacidad en el empleo.
  - 3.3.4 Fomentar campañas de informativas sobre la deducción del impuesto a la renta, sobre las remuneraciones de las personas con discapacidad y los referidos a los ajustes razonables en el puesto de trabajo.
- 3.4 Promover la Red de empresas líderes en inclusión de personas con discapacidad en el trabajo.

## **Estrategias**

- 3.4.1 Promover y estimular desde el Estado, la conformación de la Red de empresas líderes, en la contratación de personas con discapacidad y las buenas prácticas de aplicación de los ajustes razonables en el puesto de trabajo.
- 3.4.2 Estimular a las empresas, mediante acciones, una cultura de intercambio de experiencias exitosas en inserción laboral de personas con discapacidad.

- 3.3 Promover e impulsar la cuota de empleo para personas con discapacidad en las empresas privadas.

### **Estrategias**

- 3.1 Asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo, en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación a través de los servicios que presta el Estado.
- 3.2 Campañas de divulgación dirigidas a las empresas, que dicha campaña de sensibilización esté acompañada de la información necesaria para facilitar el cumplimiento de la cuota y transmitiendo información veraz sobre las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad.
- 3.3 Fomentar acciones de Inspección de Trabajo, no sólo mediante la actividad sancionadora, sino también mediante campañas de información a las empresas de más de 50 trabajadores coordinadas con los servicios que presta el Estado.
- 3.4 Elaborar, un protocolo estandarizado a nivel nacional, en relación con el cumplimiento de la cuota, siguiendo la experiencia de buenas prácticas, llevadas a cabo, que van acompañados los servicios que presta el Estado.

### **POLÍTICA N° 4**

**Generación de emprendimientos y otras formas de autoempleo, con acceso a financiamiento, priorizando aquellos que generen oportunidades de empleo productivo, para personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidades significativas.**



## **Políticas Específicas**

- 4.1 Fomentar el espíritu emprendedor, trabajo autónomo y la creación de empresas de y entre las personas con discapacidad, en un contexto de economía social.

### **Estrategias**

- 4.1.1 Diseñar cursos de formación para personas con discapacidad mediante sesiones de orientación, seminarios y talleres de autoempleo, dirigidos a la creación y mejora de la gestión de empresas.
- 4.1.2 Orientar, asesorar y acompañar a la persona con discapacidad mediante un programa individualizado de asistencias técnicas para la creación de empresas.
- 4.1.3 Apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales de personas con discapacidad, priorizando los proyectos innovadores en sectores emergentes.
- 4.1.3 Suministrar información y asesoramiento técnico a los y las personas con discapacidad, en la gestión empresarial y en la elaboración de planes estratégicos, para poner en marcha y mejorar la competitividad de sus empresas.
- 4.1.4 Desarrollar técnicas innovadoras, así como diseñar y experimentar nuevas fórmulas financieras adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, sujetas a crédito por las instituciones financieras, para la concesión de créditos y otras líneas de financiación y concesión de incentivos a personas con discapacidad para la consolidación de pequeñas empresas.

## **POLÍTICA N° 5**

**Promover la inserción laboral de los y las personas con discapacidad mental y del desarrollo, utilizando la metodología del empleo con apoyo.**

### **Políticas Específicas**

- 5.1 Impulsar la metodología del empleo con apoyo, para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual.

#### **Estrategias**

- 5.1.1 Consolidar la metodología del Empleo con Apoyo para la inserción laboral de personas con discapacidad mental e intelectual, de forma institucionalizada, con recursos económicos de los servicios que presta el Estado..
- 5.1.2 Establecer acuerdos con gobiernos locales o asociaciones civiles para facilitar el reclutamiento de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que buscan empleo.
- 5.1.3 Capacitar a personas con discapacidad mental y del desarrollo a través de módulos de formación pre-laboral, de las fases iniciales de la metodología del Empleo con Apoyo.
- 5.1.4 Sensibilizar, al sector empresarial y lograr su inserción laboral de los y las personas con discapacidad de manera autónoma, con la metodología del Empleo con Apoyo.

## **POLÍTICA N° 6**

**Fomentar el teletrabajo con perspectiva de discapacidad para las personas con discapacidad en relación con las nuevas tecnologías.**

## **Políticas Específicas**

- 6.1 Concienciar al empleador de las capacidades productivas del teletrabajo, de las personas con discapacidad con el acondicionamiento tecnológico del medio de trabajo.

### **Estrategias**

- 6.1 Capacitar a personas con discapacidad a través de módulos de formación a través de los programas, para el ejercicio productivo del teletrabajo para personas con discapacidad, especialmente en el caso de las personas con discapacidad física que reduzca en gran medida su movilidad o que residan en el ámbito rural.
  - 6.1.1 Sensibilizar, a los empleadores y lograr su inserción laboral de los y las personas con discapacidad, en el ejercicio del teletrabajo, de acuerdo a las normas vigentes.
  - 6.1.2 Suministrar información, asesoramiento técnico y acompañamiento a los y las personas con discapacidad, y los empleadores en el ejercicio del teletrabajo, de acuerdo a las normas vigentes, a través de los servicios que presta el Estado.

## **V. CONCLUSIONES**

La política de empleo es una de las herramientas esenciales del Estado en la consecución de los objetivos a los que se dirige la erradicación de la pobreza, para el bienestar de las personas con discapacidad que se han sido ignorados por mucho tiempo, por la sociedad y la agenda política del Estado.

Es imprescindible señalar los problemas que enfrentan las personas con discapacidad en el empleo, en el Perú, según la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS) del 2012, hay 1'575,402 personas con discapacidad que representan el 5.2% de la población nacional. Las personas con discapacidad en edad de trabajar son predominantemente inactivas (tasa de inactividad 76.8%) que no participaron en la actividad económica y su tasa de desempleo (12.1%) es cerca de cuatro veces más alta que la del total de la población (3.7%). Asimismo la población con discapacidad económicamente activa en el Perú es de 316,092 personas. El 87.9% de ellos está ocupada, mientras que el 12.1% se encuentra desocupada.

De otro lado, las condiciones laborales en que se encuentran las personas con discapacidad empleadas, no son adecuadas pues la mayoría de ellas son trabajadores independientes que realizan labores de baja productividad o que no tienen seguro de salud. Asimismo los trabajadores dependientes en su mayoría se encuentran ocupados en empresas de menos de 10 trabajadores y no tienen contrato de trabajo, es decir, se ubican en empleos precarios.

Tanto la Convención como la Ley 29973, Ley General de las personas con Discapacidad y su Reglamento dedican una importante atención a la protección y al estatus jurídico de las personas con discapacidad, y también las últimas normas desde el sector de empleo, para su inserción laboral.

Una Política de Empleo busca equiparar oportunidades para Personas con Discapacidad en el Perú, la cual genere la transversalidad de atención por los servicios que presta el Estado, de acuerdo a las necesidades del mercado, en empleos decentes con igualdad de oportunidades; eliminando todo acto discriminatorio, con el fin de facilitar su participación en la vida económica, política,

cultural y social, a partir del reconocimiento y afirmación de este grupo poblacional como sujeto de derechos.

La Política se enmarca en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de derechos al trabajo de las personas con discapacidad. **En tal sentido es importante** el papel interpretativo que desarrolla la Convención, de los países firmantes de este tratado en el siglo XXI, que busca la adaptación de los derechos fundamentales y constitucionales para facilitar su ejercicio pleno de las personas con discapacidad, así atendemos la prioridad de los ciudadanos, siendo uno de sus mayores problemas el desempleo que enfrentan las personas con discapacidad, por décadas, no solo en el caso Peruano sino a nivel mundial.

Este último párrafo, lo dedicare a agradecer a las personas con discapacidad, que desde el anonimato y lo más recóndito del Perú contribuyen a que cada día me esfuerce cada vez más para poder contribuir que sus derechos sean atendidos, así como se ha puesto en evidencia que la iniciativa personal y la perseverancia, son elementos esenciales en el camino hacia la inserción laboral.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Política del Perú.
2. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo
3. Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
4. Políticas Nacionales de Empleo Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
5. TOVAR S, FERNÁNDEZ C, Las Voces de los Otros. Consulta Nacional Sobre Discapacidad, Congreso de la República del Perú, 2006.
6. Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano, 2012. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
7. TOVAR S, FERNÁNDEZ C, “Aprender Vida” – El trabajo y la Promoción del Empleo de las personas con discapacidad, Trabajo de Investigación publicado por la Comisión Especial de Estudios sobre Discapacidad del congreso de la República del Perú – 2006.
8. LÓPEZ GUERRA, L., “Discapacitados, derechos fundamentales e igualdad en el marco de la Administración de Justicia”, *La administración de justicia y las personas con discapacidad*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 2000, págs. 33 y ss.
9. CUENCA GÓMEZ, P., “El impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los derechos constitucionales”, en AAVV (editora CUENCA GÓMEZ, P.), *Estudios sobre el impacto de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010, págs. 37 y ss.
10. PALACIOS, A. Y BARIFFI, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2007, p. 56.
11. GARCIA PELAYO, M., *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Alianza Universidad, Madrid, 1985, p. 126.

12. FORSTHOFF, E., "Problemas constitucionales del Estado social", en AAVV, El Estado social, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1986, p. 49.
13. Derecho Administrativo, traducción de ORTEGA ALVAREZ, L., Ministerio para las Administraciones públicas, Madrid, 1991, p. 77. Ver también, del mismo autor, El poder público. Estados y Administraciones públicas, traducción de ORTEGA ALVAREZ, L., Civitas, Madrid, 1991, págs. 49 y ss.
14. Véase también KEYNES, J.M., "El final del laissez-faire", en Ensayos sobre intervención y liberalismo, Ediciones Orbis, Barcelona, 1987, págs. 63 y ss.
15. GIANNINI, M.S., El poder público. El Estado..., op. cit., p. 85.
16. PAREJO ALFONSO, L., Estado social y Administración pública. Los postulados constitucionales de la reforma administrativa, Civitas, Madrid, 1983, p. 25.
17. ORTEGA ALVAREZ, L., "El Estado como instrumento de la sociedad", Sistema, números 118-119 (1994), p. 212.