Proyecto de Ley N°.....7241/2023-CR

GRUPO PARLAMENTARIO RENOVACIÓN POPULAR

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
08 MAR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 10:50

LEY QUE GARANTIZA AJUSTES RAZONABLES PARA TRABAJADORES QUE EJERCEN EL CUIDADO DE FAMILIARES CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES GRAVES, A FIN DE CONCILIAR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL.

La Congresista de la República, **MARÍA DE LOS MILAGROS JACKELINE JÁUREGUI MARTÍNEZ DE AGUAYO,** del **GRUPO PARLAMENTARIO RENOVACIÓN POPULAR**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el numeral 2) del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE GARANTIZA AJUSTES RAZONABLES PARA TRABAJADORES QUE EJERCEN EL CUIDADO DE FAMILIARES CON DISCAPACIDAD Y ENFERMEDADES GRAVES, A FIN DE CONCILIAR LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 1: Objeto de la Ley:
La presente ley tiene por objeto garantizar que los trabajadores del sector público y privado, de cualquier modalidad de contratación, que tienen a su cuidado un familiar con discapacidad severa o enfermedad grave, que no le permita valerse por sí mismo, se desarrollen en el marco del trabajo eficiente y armonioso entre la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 2: Finalidad:
La presente ley tiene por finalidad que los trabajadores del sector público y privado puedan proveer a las personas con discapacidad severa o enfermedad grave, bajo su cuidado, las atenciones oportunas y de calidad para su subsistencia, rehabilitación, educación y calidad de vida, y a su vez, los trabajadores continúen laborando de manera eficiente.

Artículo 3. Ámbito de aplicación
La presente ley se aplica a todos los trabajadores de las entidades públicas y privadas del país, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral. Los ajustes razonables en materia laboral son solicitados por los trabajadores que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad severa o enfermedad grave que no le permita valerse por sí misma.

Artículo 4. Ajustes razonables para el trabajador que brinda cuidados a su familiar con discapacidad severa o enfermedad grave:

1. **Concepto de ajustes razonables para el trabajador que brinda cuidados a su familiar con discapacidad severa o enfermedad grave:**
   Es el conjunto de facilidades, modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, a efectos de garantizar a estos trabajadores el goce o ejercicio de derechos.

2. **Medidas de ajustes razonables para el trabajador que brinda cuidados a su familiar con discapacidad severa o enfermedad grave:**
   Flexibilidad de horario laboral, acceder a teletrabajo total o parcial, reubicación de puesto laboral, según sea el caso específico.

Artículo 5. Requisitos para acceder a los ajustes razonables
El trabajador presenta a su empleador los siguientes documentos.

a) Documentos oficiales que acrediten el vínculo consanguíneo o afinidad del trabajador, que ejerce el cuidado del familiar con discapacidad o enfermedad grave, y del familiar.
b) Carnet del familiar con discapacidad severa o enfermedad grave, emitido por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), o documento oficial de un establecimiento de salud público o privado.
c) Documentos oficiales, públicos o privados, que acrediten la necesidad de la asistencia en servicios de salud, educativo, como terapias de rehabilitación, consultas médicas, asistencia médica domiciliaria y otras que justifiquen la solicitud de ajustes razonables laborales.

El reglamento de la presente ley establece el responsable de la institución pública o privada encargada de del procedimiento, así como los documentos requeridos, evaluación, eventual aprobación, y aplicación de los ajustes razonables para los trabajadores que ejercen el cuidado de familiares con discapacidad.

Artículo 6. Sanciones
6.1. El trabajador que hace mal uso del beneficio de los ajustes razonables, debidamente comprobado por su empleador, será sancionado de acuerdo a sus respectivos reglamentos internos de trabajo.

6.2 El empleador que injustificadamente rechace o deniegue la solicitud de ajustes razonables de su trabajador, será sancionado de acuerdo a sus respectivos reglamentos internos de trabajo.

Artículo 7. Reglamentación
El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamenta la presente ley y realiza las adecuaciones que correspondan a normas afines, dentro de los sesenta días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Lima, 26 de febrero de 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CUEVA ASERVI Jose Ernesto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/03/2024 15:25:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MUÑANTE BARRIOS Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/03/2024 09:42:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CICCIA VASQUEZ Miguel Angel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/03/2024 15:17:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: JAUREGUI MARTINEZ DE AGUAYO Maria De Los Milagros Jackeline FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/03/2024 14:34:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTOYA MANRIQUE Jorge Carlos FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/03/2024 10:41:42-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MONTOYA MANRIQUE Jorge Carlos FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/03/2024 10:55:52-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

ANTECEDENTES:

Cuando en la familia hay un integrante con discapacidad es necesario cuidarlo con mayor atención por su situación de vulnerabilidad, puesto que requiere de cuidados permanentes. Por ello, el entorno familiar tendrá que garantizar las atenciones respectivas, siendo que en la mayoría de casos recae en los progenitores que brindan el cuidado y soporte que requieren sus hijos para su sobrevivencia, rehabilitación y goce de sus derechos.

Diversos estudios nacionales e internacionales señalan que en el caso que los padres tengan un hijo con discapacidad, uno de los progenitores se ve obligado a renunciar[1] a su trabajo para dedicarse a asistir en la subsistencia de su hijo, siendo un factor las escasas facilidades que los centros laborales brindan para conciliar el cuidado de su familiar y el trabajo.

A pesar que existe la normativa internacional, a la que el Perú está adscrita, donde garantiza los ajustes razonables laborales para el trabajador que tiene algún miembro de su familia con discapacidad y al cual brinda cuidados para su sobrevivencia, los beneficios que deberían darse en nuestro país no se dan. Aún es cotidiano presenciar esta omisión o incumplimiento de este derecho en los centros laborales públicos y privados, argumentándose que hay una falta en la normativa peruana explicita sobre ello.

La presente propuesta legislativa tiene por objetivo brindar esta cobertura de protección a través de los ajustes razonables en materia laboral al trabajador que cuida a su familiar con discapacidad, y a su vez esta persona en situación de vulnerabilidad tenga el apoyo requerido para su rehabilitación y a su calidad de vida.

PROBLEMÁTICA:

Esta problemática consiste en la falta de armonización de la vida familiar y laboral de los trabajadores de los sectores públicos y privados que tienen algún familiar con discapacidad, llegando incluso a tener que renunciar a sus trabajos, por la falta de estos ajustes razonables, como son el acceder a diversas modalidades de trabajo (teletrabajo, semi presencial y otros) así como a la flexibilidad en los horarios, a fin de atender situaciones de salud, de educación y entre otros.

Como se ha mencionado, en la actualidad, cuando un trabajador con un familiar con discapacidad solicita ajustes razonables laborales, por propios testimonios, es casi imposible obtenerlo o se logra a través de un largo proceso documentario.

---

[1] https://www.anaconesa.com/responsabilidad-social/como-afrontar-la-vida-laboral-con-un-hijo-con-una-discapacidad-o-enfermedad-cronica/

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEBALLOS APONTE Jorge Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/03/2024 10:15:18-0500

El panorama actual es que no se otorgan justes razonables laborales para los trabajadores con familiares con discapacidad, tal como lo ha señalado la Defensoría del Pueblo[2](2019):

> *(...)*
> *A pesar que desde el año 2008 se reconoce los ajustes razonables en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, estos se otorgan solo a las personas con discapacidad y no a sus familiares, también es importante reconocer a los familiares, porque son ellos quienes prestan apoyo directo a servicios de salud, educación y otra actividad, sino se otorga estos ajustes a los familiares se perjudica a las personas con discapacidad y no pueden participar en la sociedad en igualdad de condiciones.*
> *(...)*

Así también lo refiere un estudio amplio realizado por el Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el Boletín Informativo "La Configuración de los Ajustes Razonables en Materia Laboral en el Perú: Definiciones, Omisiones y Propuestas" (2018)[3]:

> *(...)*
> *Si bien la titularidad de los ajustes razonables en el empleo, de acuerdo a la LGPCD[4], recae sobre las personas con discapacidad, deberá tenerse en cuenta que los trabajadores con cargas familiares de personas con discapacidad, también podrían ser titulares de tal derecho, en virtud de una interpretación conjunta del derecho a la igualdad de oportunidades y el Convenio de la Organización del Trabajo N°156.*
> *(...)*

Como se ha mencionado, la mayoría de familias opta por la renuncia laboral para dedicarse al cuidado de su hijo u algún otro miembro de su familia con discapacidad, trayendo una repercusión negativa en la economía familiar, debilitando así las oportunidades de una mejor calidad de vida para todos los integrantes.

En el Perú diversos colectivos conformados por familiares de personas con discapacidad, quienes han solicitado ante los sectores competentes el cumplimiento de la citada norma internacional de la Organización Internacional de Trabajo OIT, están informando a la sociedad en general, medios de comunicación y autoridades que "solicitar ajustes razonables laborales" es aún tedioso y casi imposible en nuestro país, por ello representantes y miembros del Colectivo Parálisis Cerebral Perú y la Federación Peruana de Enfermedades Raras Callao y otros solicitaron una reunión con la Congresista Milagros Jáuregui de Aguayo, donde manifestaron:

---

[2] DEFENSORIA DEL PUEBLO. (2019). Ajustes razonables para personas con discapacidad severa. Lima. https://www.youtube.com/watch?v=M557dVTXbi8

[3] CONSTANTINO, Renato y Saulo, GALICEA (2014). La Configuración de los Ajustes Razonables en Material Laboral en el Perú: Definiciones, Omisiones y propuestas. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264523/LA_CONFIGURACI%C3%93N_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES_EN_MATERIA_LABORAL_EN_EL_PER%C3%9A_-_Diciembre_2018.pdf

[4] Ley General de las Personas con Discapacidad

- La preocupante situación de padres de familia que trabajan en los sectores públicos y privados, que tienen un hijo con discapacidad, y no tienen las facilidades para optar por la flexibilidad de horarios y modalidad de trabajo que les permita llevarlos a las terapías de rehabilitación, centros educativos, consultas médicas, y otros.
- Numerosos padres de familia que han expresado que se han visto acosados y obligados a renunciar a sus trabajos al solicitar ajustes razonables laborales.
- Familias que requieren trabajar para asumir los altos costos de servicios médicos y educativos, que son necesarios para garantizar la vida, rehabilitación y calidad de vida de sus hijos.
- Padres con hijos con discapacidad que tienen un perfil laboral empleable, y que mediante los ajustes razonables laborales pertinentes cumplirían eficientemente su trabajo.
- La ausencia de un documento legal expreso que se respete los ajustes razonables en el trabajo para las familiares de personas con discapacidad para conciliar su responsabilidad familiar y laboral.

Asimismo, es importante precisar que existen casos de hijos que atienden a sus padres en condición de discapacidad, hermanos a hermanos, etc. Los casos son muy particulares, y al observar la existencia de hogares con esa dinámica se ha planteado considerarlo en esta propuesta legislativa.

NORMATIVA:

- Constitución Política del Perú.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio de la OIT numero 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981.
- Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, 2012.
- Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad Ley N°30119, 2013.
- Decreto Legislativo N° 1468. Por medio del cual se establecen disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, 2020
- Ley del Teletrabajo Ley N°31572, 2022.
- Resolución de CONADIS N.° D000134-2023-CONADIS-PRE "DIRECTIVA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (DIRECTIVA N° D000005-2023-CONADIS-PRE)

La Constitución Política del Perú señala en su artículo 7:

> *(...)*
> *Derecho a la salud. Protección al discapacitado*
> *Artículo 7.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una*

deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.
(...)

En el Preámbulo de **La Convención[5] sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, instrumento internacional de obligatorio cumplimiento por el Estado peruano, se establece que:

x) Convencidos de que la familia es la unidad colectiva natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a recibir protección de ésta y del Estado, y de que las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y la asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones

Así, el Estado Peruano se encuentra suscrito al **Convenio de la Organización Internacional del Trabajo OIT del 1981 en el número 156[6]**, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre con responsabilidades familiares, que señala:

Artículo 3.
Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesional"

Asimismo, en la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973[7] en su artículo 5, el Estado Peruano reconoce el rol de la familia:

(...)
"Artículo 5. Rol de la familia
5.1 El Estado reconoce el rol de la familia en la inclusión y participación efectiva en la vida social de la persona con discapacidad. Le presta orientación y capacitación integral sobre la materia, y facilita su acceso a servicios y programas de asistencia social.
5.2 El Estado promueve y facilita el acceso al empleo para las personas que realicen el cuidado de personas con discapacidad dependientes".
(...)

---

[5] OGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS. 2006. Convención sobre los derechos de la persona con discapacidad. New York, 13 de diciembre. https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf
[6] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.1981. Convenio sobre la igualdad de oportunidad y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadoras con responsabilidades familiares. Ginebra, 23 de junio. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
[7] CONGRESO DE LA REPUBLICA (2012). Ley Nº 29973.Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima. https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1069864

En el caso de nuestro país, están contemplado los ajustes razonables para la persona con discapacidad, en la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad del año 2012, en el capítulo VI sobre el Trabajo y Empleo:

> *(...)*
> *Artículo 50. Ajustes razonables para personas con discapacidad*
>
> *50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.*
>
> *50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.*
>
> *50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.*
>
> *50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.*
> *(...)*

De igual forma en el año 2013, se promulgo la Ley Nº 30119[8], que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad, en la cual se consigna 56 horas destinadas para tal fin:

> *(...)*
> *Artículo 1. Objeto de la Ley*
> *La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela.*

[8] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2013), Ley Nº 30119. Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad. Lima. https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1091182

Artículo 2.- Otorgamiento de la Licencia
La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada con goce haber por el/la empleador/a al padre, madre, tutor/a o apoyo de la persona con discapacidad que requiera asistencia médica o terapia de rehabilitación, hasta por cincuenta y seis horas consecutivas o alternas anualmente.
(...)

Adicionalmente en el Decreto Legislativo Nº 1408[9] de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, del 12 de setiembre de 2018:

(...)
Artículo 10.- Conciliación de la vida familiar y el trabajo
10.1 El Estado y las entidades privadas implementan acciones que permitan a las personas conciliar y armonizar sus responsabilidades familiares y su derecho al trabajo.
10.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y los tres niveles de gobierno, impulsan normas, estrategias y acciones dirigidas a conciliar la vida familiar con el derecho al trabajo.
(...)

Asimismo, es importante precisar que en plena pandemia, el Estado Peruano emitió, en el año 2020, el Decreto Legislativo N°1468, **Decreto Legislativo que Establece Disposiciones de Prevención y Protección para las Personas con Discapacidad ante la Emergencia Sanitaria Ocasionada por El Covid-19**, que adicional a los ajustes razonables para las personas con discapacidad en diferentes ámbitos, se señaló para los familiares de personas con discapacidad y multidiscapacidad, ajustes razonables laborales, la norma plantea medidas que alcanzan a los familiares, **hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad**, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o a una persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19.

(...)
Artículo 4.- Medidas prioritarias para la prevención y protección de las personas con discapacidad
Las personas con discapacidad tienen derecho a la seguridad, protección y el acceso a la prestación de servicios básicos que le permitan subsistir de manera digna y respetando el ejercicio de su capacidad jurídica, ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. (...)
(...) Las medidas reguladas en los párrafos precedentes alcanzan a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el COVID-19, conforme a lo determinado por el Ministerio de Salud. (...)

[9] PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. 2018. Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia. Lima, 11 de setiembre. https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1215996

Así también en el 2022, se promulgó la Ley de Teletrabajo Ley Nº 31572[10], que también indicaba el teletrabajo a favor de los responsables del cuidado de personas con discapacidad:

> *(...)*
> *Artículo 16. Teletrabajo en favor de la población vulnerable y otros*
> *16.1 El teletrabajo se fomenta en favor de la población vulnerable, estableciendo su realización preferentemente para el caso del personal en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, debiéndose evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.*
>
> *16.2 El reglamento establece el procedimiento para la evaluación y aplicación del teletrabajo en favor de las poblaciones vulnerables.*
> *(...)*

Asimismo, tenemos en el 2023 del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad la Resolución de Presidencia D000134-2023-CONADIS-PRE **"DIRECTIVA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE DISCAPACIDAD EN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (DIRECTIVA N° D000005-2023-CONADIS-PRE)**

> ***(...)***
> ***7.2.3 Actividades en la gestión de los recursos humanos de las entidades de la Administración Pública***
>
> *d) Condiciones laborales flexibles para que los servidores civiles que tengan a su cargo el cuidado de hijos con discapacidad, adoptando medidas vinculadas con la flexibilización de la jornada de trabajo, por ejemplo: i) modificación de horario de ingreso o salida, reducción temporal de la jornada, permisos excepcionales por necesidades de atención en salud; ii) aplicación del teletrabajo; entre otras.*
>
> (...)

Como se ha podido verificar, en diferentes normas internacionales y nacionales se indica expresamente los derechos de las personas con discapacidad en contar con ajustes razonables en el campo laboral, así como recomendaciones técnicas de extender este derecho a los familiares que ejercen el cuidado de alguno de sus integrantes.

---

[10] CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2022). Ley N 31572. Ley del Teletrabajo. Lima. https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1324583

Asimismo, como tal lo han referido diversos colectivos de familias que tienen algún miembro con discapacidad, les resulta complicado[11] contar con los ajustes razonables en sus trabajos, por ende, no pueden ejercer plenamente sus derechos laborales y a su vez brindar protección y cuidados a su familiar.

PROPUESTA DE SOLUCION:

Se propone que las medidas otorgadas con relación a los ajustes razonables laborales a las personas con discapacidad **sean aplicadas también para los familiares que tienen a cargo una persona con discapacidad a fin de conciliar la vida familiar y profesional.** Esta recomendación también ha sido planteada por la propia Defensoría del Pueblo[12] en publicación del 2020.

En ese sentido la Defensoría argumenta que esta medida se hace necesaria para que estas personas puedan seguir siendo el apoyo de sus familiares con discapacidad en su cuidado y al acceso de servicios de salud, educativos y otros.

> *(...)*
>
> ***Solicitamos al Ejecutivo brindar ajustes razonables en el trabajo a familiares a cargo de personas con discapacidad.*** *Normativa nacional solo contempla ajustes razonables para trabajadores con discapacidad.*
>
> *"El Estado peruano no les otorga ajustes razonables en su lugar de trabajo. Así se ven obligados a dejar su trabajo y quedarse en su casa sin ingresos, lo que contribuye profundizar la condición de pobreza y discapacidad en todas las regiones del país", manifestó la representante de la Defensoría del Pueblo.*
>
> *Los "ajustes razonables en el trabajo" son un derecho reconocido por la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y por la Ley N° 29973, Ley General de la Personas con Discapacidad; dichas normas establecen que la persona con discapacidad debe contar con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables que se adecuen a sus necesidades, en igualdad de oportunidades y sin discriminación en el acceso y permanencia en el trabajo.*
>
> *De acuerdo al ENEDIS 2012, el 46,7 % deja de realizar los quehaceres del hogar y el 27,1 % deja de trabajar para poder atender a la persona con discapacidad. Asimismo, según los resultados del Censo de Población y Vivienda 2017, 1 144 380 personas forman parte de la población económicamente activa (PEA)"*
>
> ***(...)***

[11] DEFENSORIA DEL PUEBLO. (2022). Noticia Nacional: Defensoría del Pueblo: madres de hijos con discapacidad tienen derecho a adaptaciones laborales.06 de mayo. https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-madres-de-hijas-os-con-discapacidad-tienen-derecho-a-adaptaciones-laborales/

[12] DEFENSORIA DEL PUEBLO. (2019). Noticia Nacional: Exigimos facilidades laborales para madres con hijos con discapacidad. 08 de mayo. https://www.defensoria.gob.pe/exhortamos-al-ejecutivo-a-otorgar-ajustes-razonables-en-el-trabajo-a-familiares-a-cargo-de-personas-con-discapacidad/

REUNIONES CON LA SOCIEDAD CIVIL[13],[14]

El despacho de la Congresista Milagros Jauregui de Aguayo, se reunió con padres de familia con hijos con parálisis cerebral, quienes indicaron sobre la importancia de contar con un marco normativo expreso que brinde protección a los familiares que trabajan en los sectores públicos y privados, y que a su vez cuidan a algún miembro de su familia con discapacidad, los cuales requieren de estas atenciones para su sobrevivencia.

Asimismo, en una segunda reunión se contó con la participación de la Defensoría del Pueblo que reafirmó la importancia de extender el derecho que los ajustes razonables laborales a las familias, considerando la constante vulneración de estos derechos a los padres de familia que brindan cuidados a sus hijos con alguna discapacidad.

ANTECEDENTES DE LA PERTINENCIA DE LA PROPUESTA:

a) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo[15]:

(...)
V. Recomendaciones:
Conforme al análisis del marco normativo nacional e internacional efectuado en el presente informe, esta Dirección recomienda que los empleadores evalúen la pertinencia de adoptar las medidas propuestas a fin de garantizar el derecho constitucional a la armonización o conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad.
(...)

b) Autoridad Nacional del Servicio Nacional[16]:

(...)
De acuerdo con la LGPCD y su Reglamento, la titularidad del derecho a los ajustes razonables recae en el servidor en condición de discapacidad, por lo que se establece para ellos la adaptación de sus herramientas de trabajo y su espacio físico, proveerlos de ayudas técnicas o servicios de apoyo, realizar ajustes en la organización del trabajo, horarios, considerando sus requerimientos y necesidades, entre otras medidas.

---

[13] Mesa de Trabajo: Situación de Ajustes Razonables en el Trabajo, Adaptaciones, Adecuaciones para las personas con discapacidad, así como para los familiares que le brindan asistencia. 20 de abril de 2023, Colectivo Parálisis Cerebral COPACE PERU.
[14] Mesa de Trabajo "Ajustes Razonables para los Padres con hijos con discapacidad para garantizar el ejercicio de su derecho al trabajo en igualdad de condiciones " con la presencia del familiares de personas con discapacidad y de la Defensoría del Pueblo, 11 de julio de 2023
[15] MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.2013. Opinión acerca de las medidas que deben adoptar los empleadores para evitar que surjan conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales en el caso de trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad severa o multidiscapacidad. Suscrito por la Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales- Informe N°029-2013-MTPE/2/15.1 https://cdn01.pucp.education/idehpucp/wp-content/uploads/2017/06/04172150/carta-del-mtpe-sobre-ajustes-razonables.pdf
[16] AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (SERVIR).2021 Informe N° 000816-2021-SERVIR - GDSRH. Lima

No obstante, es de vital importancia reconocer que si bien no existe en nuestro ordenamiento jurídico con una norma específica que otorgue a los servidores responsables del cuidado de familiares en condición de discapacidad el derecho a los ajustes razonables, el no brindar a estos servidores las facilidades para desarrollar su trabajo en armonía con sus responsabilidades de cuidado, vulnera el derecho de las personas con discapacidad de tener una vida digna y plena, así como participar en la sociedad en igualdad de condiciones, por lo que la finalidad establecida en la LGPCD no podría hacerse efectiva en ese extremo.

(...)

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS:

Realizando una búsqueda en el sistema del Congreso de la República, se encuentra el Proyecto de Ley 03993/2018-CR presentado por la Congresista Bustos Espinoza Estelita, quien **propone la Ley que protege y reconoce los ajustes razonables laborales para el familiar asistente y/o cuidador de la persona con discapacidad.**

El referido proyecto fue dictaminado y quedó pendiente de su tratamiento en el Pleno; sin embargo fue archivado por decisión de la Mesa Directiva al culminar sus funciones el Congreso.

Sin embargo, el proyecto fue actualizado el 17 de mayo de 2023, de conformidad con lo acordado por el Consejo Directivo en su sesión del 02 de mayo de 2013, y reasignándole el actual número N° 5045/2022-CR,[17]

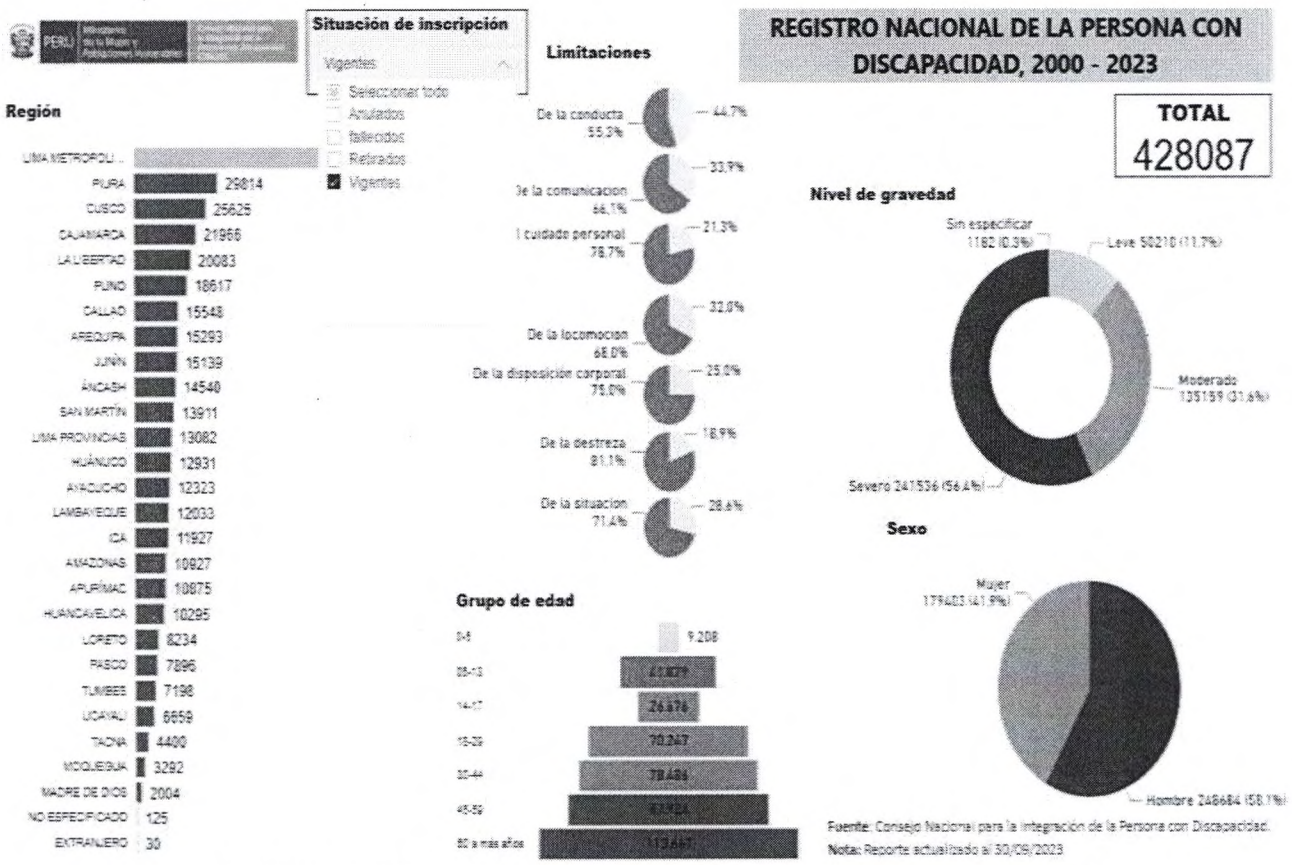
INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad del CONADIS se tiene la siguiente información, actualizada a setiembre 2023: Existe un total 428,087 personas inscritas en el CONADIS, cuya inscripción de vigencia se encuentra activa, de esta inscripción un 56.4% su nivel de gravedad es severo (Imagen N° 01)[18].

[17] CONGRESO DE LA REPUBLICA. 2023. Proyectos de Ley. https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5045

[18] CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD. 2023. Registro de Personas con Discapacidad, 2000-2023. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYWM3MTYyMjAtZmQ2Ni00MWQzLWJjNTAtMTgzYWUzY2QxYTk4IiwidCI6ImM0YTY2YzM0LTJiYjctNDUxZi04YmUxLWIyYzI2YTQzMDE1OCIsImMiOjR9

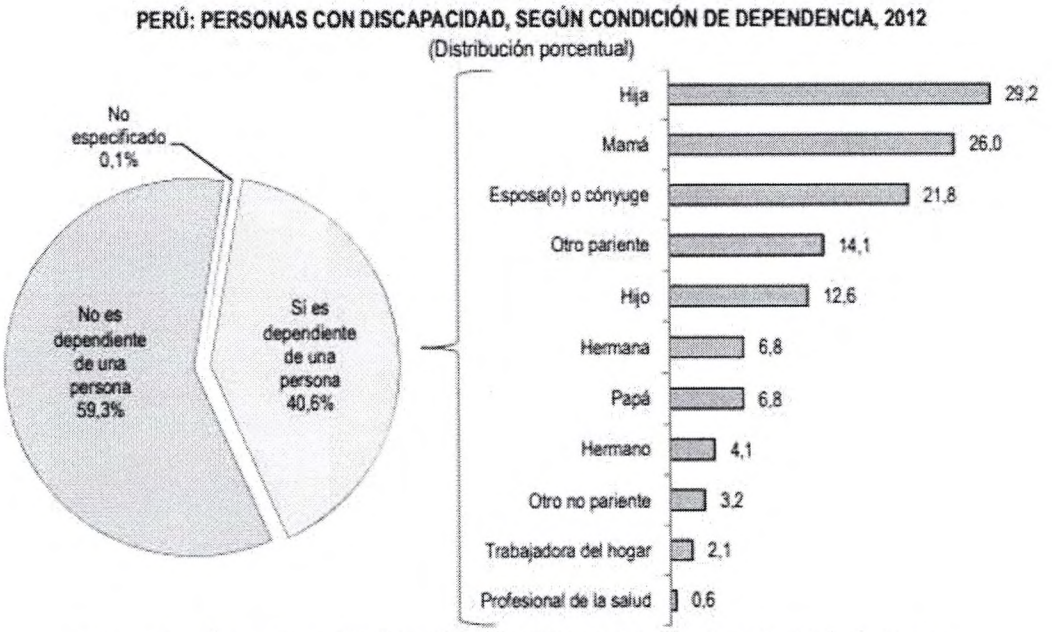
Imagen N° 01



FUENTE: CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS)

Así mismo, en la PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012 realizada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA (INEI), detalla que el 40.6% de personas con discapacidad necesita del apoyo de terceros para realizar sus actividades diarias, siendo los propios familiares del hogar los asisten con mayor frecuencia en sus actividades diarias. (Imagen N°02)[19].

Imagen N° 02



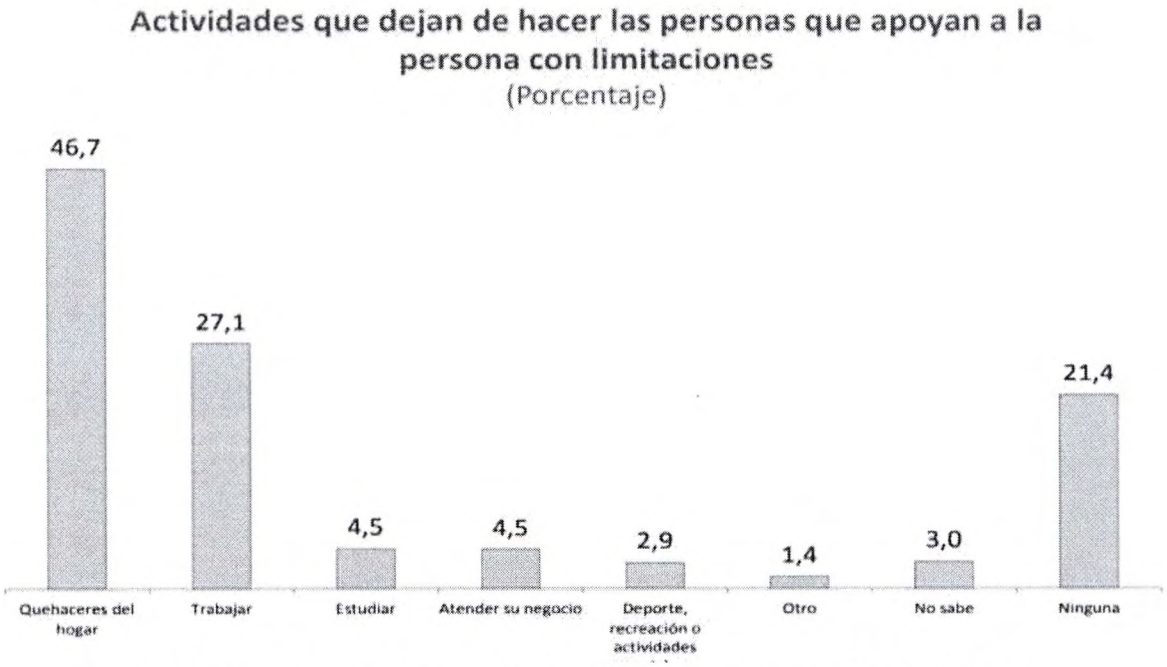
Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA – PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012

De la misma forma, la encuesta especializada en discapacidad anteriormente referida, muestra que hay diversas actividades que dejan de realizar las personas que apoyan a la persona con limitaciones, indicando que el porcentaje es alrededor de 27,1% deja de trabajar. (Imagen N° 03)[20]

[19]INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA. 2012. Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad., https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1171/ENEDIS%202012%20-%20COMPLETO.pdf

[20] PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012 realizada por el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA (INEI) https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2013/07/resultadosinei.pdf

Imagen N° 03



Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA – PRIMERA ENCUESTA NACIONAL ESPECIALIZADA SOBRE DISCAPACIDAD 2012

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga gastos al tesoro público sino por el contrario brinda un marco legal que contribuye a garantizar la conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales de los trabajadores que tienen parientes directos con discapacidad.

En esta etapa podría cuestionarse si esta propuesta ocasionaría un perjuicio económico a las entidades públicas y privadas, pero es preciso señalar lo siguiente:

- La pandemia, a nivel mundial demostró que las empresas de todos los rubros, lograron adaptarse a las circunstancias, y alcanzaron con éxito realizar ajustes en puestos de trabajo como flexibilidad en horarios, modalidades de trabajo (teletrabajo, remoto, semipresencial y otros).
- El Estado ahorraría en gastos de pensiones que se otorgan a las personas con discapacidad, al tener un ambiente familiar que les propicie los cuidados necesarios.

De igual forma se ha identificado a los siguientes grupos de intereses o actores relacionados a la propuesta legislativa, siendo:

- El Estado
- Personas con discapacidad
- Familiares de la persona con discapacidad
- La Sociedad

Se ha realizado a continuación el cuadro resumen del análisis de costo – beneficio.

Sectores Involucrados	Costo	Beneficio
• El Estado • Personas con discapacidad • Familiares de la persona con discapacidad • La sociedad	Implementación de la norma.	La persona con discapacidad tendrá las atenciones oportunas y de calidad que le brinde su familia. Los trabajadores podrán armonizar su trabajo y el cuidado a su familiar con discapacidad. Se reducirá los gastos en entrega de pensiones sociales. Familiares que pueden brindar a sus dependientes seguros como EPS o ESSALUD al contar con un trabajo en el sector público o privado. Los trabajadores con algún integrante con discapacidad en su familia, podrán asistir juntos a sus terapias de rehabilitación, y controles necesarios.

IV. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa establece un marco normativo para garantizar el derecho al trabajo de las personas que tienen un miembro de su familia con discapacidad.

V. VINCULACION DEL PROYECTO CON LA POLÍTICAS DEL ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Conforme lo dispone el inciso e) del numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, se resalta que el presente proyecto de ley tiene relación directa con la treceava política de Estado del Acuerdo Nacional[21], siendo la siguiente:"

II. Equidad y Justicia: 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo
16. Fortalecimiento de la Familia, Promoción y Protección de la Niñez, la Adolescencia y la Juventud

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

El Congreso de la República del Perú mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2021-2022, aprobó la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2022-2023[22], como:

II. Equidad y Justicia Social

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo
16. Fortalecimiento de la familia, promoción y protección de la niñez, la adolescencia y la juventud.

[21] ACUERDO NACIONAL. POLÍTICAS DEL ESTADO. (2014). Políticas de Estado. https://www.acuerdonacional.pe/

[22] CONGRESO DE LA REPUBLICA. (2022).Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2118161-1