

**RIMAC**



**Día internacional de las  
personas con discapacidad**



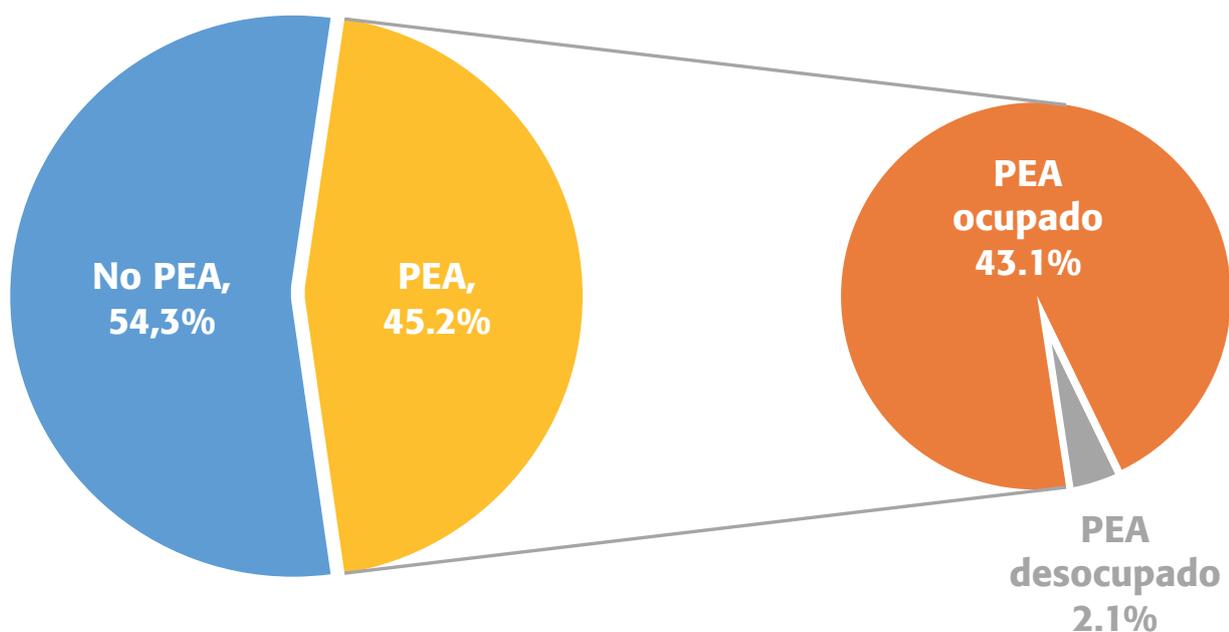
# Personas con discapacidad

En el Perú existen más de 3.5 millones de personas con algún tipo de discapacidad (PCD), representando al 10.4% de la población peruana. Según el registro nacional del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Conadis), del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, hasta setiembre del 2018 solo están inscritos 227,412 personas.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI reportó que el 45% de las personas con discapacidad forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA). Las tres principales categoría de ocupación identificadas en la PEA ocupada con discapacidad fueron: “trabajador independiente” con el 50.3%, seguida de “obreros” con el 18% y de “Trabajador Familiar No Remunerado” con el 15.6%. Demostrando una gran brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en Perú, a pesar que desde 1981 se contaba con leyes encargadas de regular la inclusión de las PCD en el mercado laboral.

A la actualidad, las normativas vigentes relacionadas al tema son: la ratificación del Convenio 159 - OIT y la Ley N° 29973 con sus modificatorias.

## Población de Discapacidad



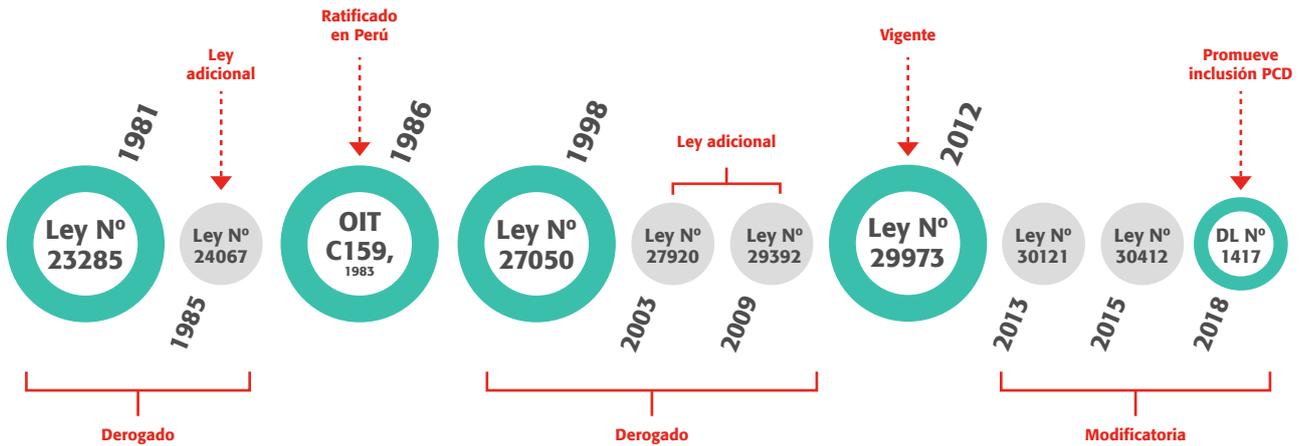
**Fuente:**

- INEI - Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2016 - Perú: Perfil Sociodemográfico, 2017.  
- <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/552>

# Personas con discapacidad



A la actualidad, las normativas vigentes relacionadas al tema son: la ratificación del Convenio 159 - OIT y la Ley N° 29973 con sus modificatorias.



La Ley 29973 tiene la finalidad de establecer el marco legal para todo aquello relacionado a la vida y protección de derechos de una persona con discapacidad. Esto busca el buen desarrollo de la persona y una participación efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica de nuestro país.

En setiembre del 2018 se publicó el Decreto Legislativo N° 1417, mediante el cual se busca promover y fortalecer la inclusión de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad, a través de medidas específicas que garanticen el ejercicio de sus derechos fundamentales.

**Fuente:**

- INEI - Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2016 - Perú: Perfil Sociodemográfico, 2017.
- <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/552>



Con la finalidad de promover una cultura de inclusión en la empresa, Prevención de Riesgos Laborales RIMAC brinda recomendaciones de las medidas relacionadas a la seguridad y salud en el trabajo:

## Regulación de los ajustes razonables para personas con discapacidad dentro del ámbito laboral

### D.L. N°1417

#### En el proceso de selección

La empresa debe adecuar sus metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevistas.

#### En el lugar de trabajo

Comprende la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo. Asimismo, la adecuación debe realizarse sobre la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

#### Asesoramiento

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.

El empleador no será obligado a efectuar los ajustes razonables si estos demuestran que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### Recomendación PRL RIMAC

La empresa debe realizar una preparación previa al proceso de selección de personal que incluya postulantes con discapacidad. Una pieza fundamental es el análisis de los puestos de trabajo, que consiste en la elaboración de una lista detallada de las tareas y competencias requeridas, pero también debería presentar: el porcentaje de tiempo dedicado a cada tarea, el cómo realizar la tarea y de los elementos relativos a las herramientas y maquinaria a utilizar. En dicho análisis, es fundamental la participación del área de SST.

La estrategia de gestión de discapacidades también debería estar vinculada a la política empresarial de Seguridad y Salud en el Trabajo, política que debería comprender el análisis de los riesgos relativos a cualquier adaptación o ajuste, la intervención oportuna en la readaptación de los trabajadores afectados por una discapacidad durante su vida laboral, así como el asesoramiento en la integración de nuevos trabajadores discapacitados.

Las adaptaciones de puesto deben ser individualizadas, en función de las necesidades del trabajador discapacitado.

La estrategia de gestión de las discapacidades debería incluir la realización de consultas a organismos especializados y en última instancia a la Autoridad Administrativa del Trabajo, para garantizar que las personas discapacitadas evaluadas se encuentran en un empleo que corresponda a sus aptitudes, capacidades de trabajo e intereses.

Luego de realizado los estudios del puesto, consultado con la Autoridad Administrativa del Trabajo, y se obtenga resultados que supongan una carga desproporcionada, el empleador podrá justificar la no contratación demostrando los esfuerzos de cooperación realizados.

#### Fuente:

- INEI - Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2016 - Perú: Perfil Sociodemográfico, 2017.  
- <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/552>