

¿Cómo se acredita la condición de discapacidad de una persona en una convocatoria laboral pública o privada?

Se acredita mediante el certificado de discapacidad que es otorgado por todos los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas. (Art.76 de la Ley y Art.67 del Reglamento).

¿Qué establece la Ley sobre la conservación del empleo de las personas con discapacidad?

Los programas de readaptación y rehabilitación profesional de (EsSalud) y del Ministerio de Salud promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que adquiere una discapacidad por accidente o enfermedad, (inciso 52.1 del Art. 52 de la Ley).

El personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto, con los ajustes razonables correspondientes, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas, (inciso 52.2 del Art. 52 de la Ley).

¿Cómo participa el MINISTERIO DE TRABAJO en relación con las personas con discapacidad?

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo "MTPE", promueve y garantiza el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones. (inciso 45.2 del Art. 45 de la Ley).

De igual forma el MTPE incorpora a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral, y actualización, así como en sus programas de colocación y de empleo. (inciso 46.1 del Art. 46 de la Ley y Art. 47 del Reglamento).

En materia de fomento del empleo, el MTPE promueve en los empleadores públicos y privados buenas prácticas de empleo y estrategias de gestión en el lugar de trabajo, para las personas con discapacidad, en sus tres niveles de gobierno (inciso 47.1 del Art. 47 de la Ley).

Asimismo el MTPE a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE garantiza a la persona con discapacidad orientación técnica y vocacional, e información sobre oportunidades de formación laboral y de empleo (inciso 46.2 del Art. 46 de la Ley y Art. 48 del Reglamento).

Mayor Información en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo – VUPE

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
Av. Salaverry N° 655, (Primer piso).
Teléfono: 630 6000
Jesús María. Lima -Perú.



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry 655 – Piso 10
Jesús María - Lima

www.trabajo.gob.pe



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD



LEY N° 29973 Y SU REGLAMENTO

DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN LABORAL PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD



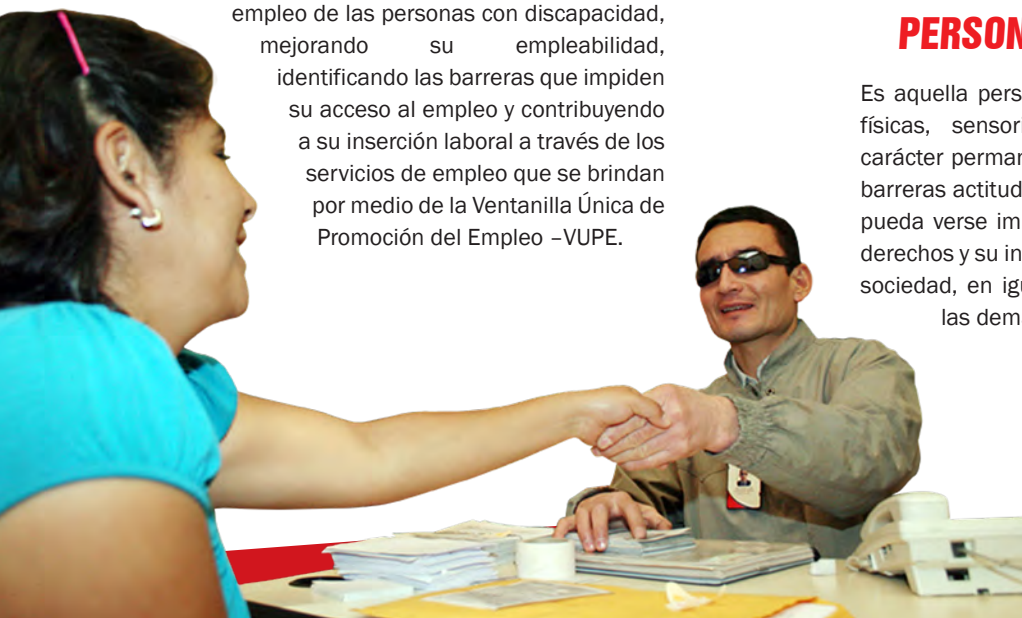
PROGRESO
PARA TODOS



Presentación

De acuerdo con la Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad (ENEDIS), en el año 2012, el 4,8% de la población total del país (1'456 543), tenía una discapacidad y se encontraba en edad de trabajar. Solo el 21,7% de este grupo se encontraba empleado o en la búsqueda de empleo, mientras que el 76,8% se encontraba como inactivo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE - en el marco de las Políticas Nacionales de Empleo, promueve la igualdad de oportunidades y de trato, así como la no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, mejorando su empleabilidad, identificando las barreras que impiden su acceso al empleo y contribuyendo a su inserción laboral a través de los servicios de empleo que se brindan por medio de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo –VUPE.



NORMAS QUE PROTEGEN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN MATERIA DE EMPLEO

Constitución Política del Estado (Art. 23).

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”.

La Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

Tienen la finalidad de establecer el marco legal y las condiciones para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

PERSONA CON DISCAPACIDAD

Es aquella persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás. (Artículo 2° de la Ley).



LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Y SU REGLAMENTO EN MATERIA DE EMPLEO ESTABLECE:

- **Derecho al trabajo.** La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y condiciones de trabajo justas, seguras y saludables, (inciso 45.1 del Art. 45 de la Ley).
- **Bonificación en los concursos públicos de méritos convocados por entidades públicas.** Las personas con discapacidad obtienen una bonificación del 15% siempre que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio, (Art. 48 de la Ley y Art. 51 del Reglamento).
- **Cuota de empleo.** Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores en una proporción no inferior al 3%, (Art. 49 de la Ley y Art. 53 del Reglamento).
- **Derecho a los ajustes razonables en el puesto de trabajo.** Estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, (inciso 50.1 del Art. 50 de la Ley y Art. 52 del Reglamento).