**CONTRIBUCIÓN DEL MECANISMO INDEPENDIENTE ENCARGADO DE PROMOVER, PROTEGER Y SUPERVISAR LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE PERÚ AL PROYECTO DE OBSERVACIÓN GENERAL SOBRE EL DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRABAJAR Y AL EMPLEO**

El Mecanismo Independiente encargado de promover, proteger y supervisar la aplicación en el Estado peruano de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (MICDPD) de la Defensoría del Pueblo de Perú se presenta en atención al artículo 86° de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y el artículo 162° de la Constitución Política del Perú.

En atención a la comunicación recibida donde se solicita la contribución al debate general sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo, el cual contribuirá en la elaboración, por parte del Comité, de una Observación General sobre el derecho de las personas con discapacidad a trabajar y al empleo, que oriente a los Estados partes de la Convención acerca de las medidas que deberían adoptar para asegurar el pleno cumplimiento de sus obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos de las personas con discapacidad en relación con el artículo 27 de la Convención, presentamos nuestras contribuciones:

1. El artículo 27, literal b) de la CDPD, hace referencia al derecho a igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo justas, favorables, seguras y saludables, así como respecto a la protección contra el acoso, actitudes discriminatorias y reparación frente a agravios, puesto que, no garantizar una igualdad de condiciones en el empleo implicaría para muchas personas con discapacidad mantener y/o aumentar las brechas y la desigualdad.

En este aspecto, dentro del Estado peruano hemos podido evidenciar la presencia de casos de personas con discapacidad que trabajan mediante contratos temporales que, además de tener, por regla general, una mala remuneración, en una media similar a la mínima vital, algunos son suscritos en una modalidad de contrato no laboral, encontrándose con ello una mayor indefensión frente a supuestos de trabajo injustos e inseguros, e incluso predisponiendo a esta población a la discriminación y/o maltrato:

1. En ocasiones las personas con discapacidad trabajan bajo una modalidad de contrato civil (no laboral) que no garantiza el pago de conceptos de acceso a seguridad social ni de aportes para una futura pensión de jubilación:
2. En lo que respecta a contratos de trabajo, la temporalidad expresada en algunos contratos, desde el inicio de la relación laboral, muchas veces no puede garantizarles a las personas con discapacidad de medios de protección frente a la no renovación de contrato; asimismo, dicha temporalidad reduce las posibilidades de implementación de mecanismos de protección ante la falta de ajustes razonables, facilitando la discriminación y/o disuadiendo a los trabajadores con discapacidad en su intención de solicitarlos, pese a requerir medidas para un desenvolvimiento favorable;
3. Incluso en el ámbito laboral público, muchas personas con discapacidad son contratadas mediante una modalidad laboral de naturaleza temporal, que, frente a su culminación, no permite, a nivel de control administrativo ni jurisdiccional, el reconocimiento de garantías de protección (como la cuota de empleo o posibilidades de permanencia) al derecho al trabajo similares a aquellas personas con discapacidad con contratos permanentes.
4. Finalmente, respecto al acoso y el hostigamiento laboral, la legislación nacional y las medidas administrativas en el Perú han venido mejorando en los últimos años; sin embargo, las principales causas que acompañan a estas disposiciones están principalmente ligadas a problemáticas de género, debiendo establecerse criterios complementarios para reconocer aquellos casos de afectaciones en el trabajo por motivo de discapacidad, o por motivo de género, subordinación u otro elemento que sumado a la discapacidad, constituyan maltrato o una amenaza para las personas con discapacidad que trabajan y pudieran ser víctimas de estas afectaciones.

Como MICDP conocimos de un caso en el que una persona con discapacidad intelectual, con una plaza de trabajo permanente en una institución educativa del Estado, que fue cambiado de su centro de labores por una investigación iniciada por la Directora del centro, la investigación (que se resolvió como infundada) consideró a esta persona como agresora antes de finalizada la investigación, y originó que sea variada de lugar de trabajo en dos ocasiones, permaneciendo en su último centro de trabajo con renovaciones temporales de confianza. Asimismo, durante la pandemia por la Covid-19, tomamos conocimiento respecto a un conjunto de casos en los cuales no renovaron los contratos de trabajo, de naturaleza temporal, a trabadores y trabajadoras con discapacidad, en instituciones estatales de gobierno local, por presuntas limitaciones presupuestarias; que no consideraron el tiempo de permanencia en el empleo, el contexto de emergencia, ni la identificación de dichas plazas de trabajo como parte de la cuota legal establecida por motivo de discapacidad.

1. El artículo 27, literal d) de la CDPD, hace referencia al derecho de acceso efectivo a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; mientras que el literal j) a promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto, para el ejercicio del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad.

La situación encontrada en el Perú, muestra una situación desalentadora en el acceso y promoción de estos derechos y garantía. A nivel de la educación superior, vinculada con la inserción laboral, la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2017 (ENAHO 2017) presentó que solo el 11,8% de personas con discapacidad estudió algún año de educación superior. Mientras que, de acuerdo al Censo Nacional de 2017, el 3,2% (86 mil 290) de la población total con discapacidad contaba con educación superior no universitaria incompleta, 5,8% (158 mil 676) con superior no universitaria completa, el 4,3% (117 mil 968) con superior universitaria incompleta, 9,1% (248 mil 275) con educación universitaria completa y el 1,3% (34 mil 734) con maestría y/o doctorado.

Con el fin de disminuir la brecha identificada en el acceso a estudios superiores, en agosto del 2020 se publicó la Política Nacional de Educación Universitaria y Técnico-Productiva (Decreto Supremo Nº012-2020-Minedu) que incorpora el enfoque de discapacidad trasversal a otros enfoques de derechos humanos en la educación, para incrementar el acceso equitativo de la población con discapacidad a la Educación Superior y Técnico-Productiva; a través de medidas que consideran el contexto social, cultural y productivo, que buscan mejorar la calidad del desempeño docente, y la reducción de la brecha de acceso de la educación secundaria a la Educación Superior y Técnico-Productiva.

Consideramos importante que la Observación remarque que, el establecimiento de políticas nacionales, transversales a la educación superior, tomen en cuenta a la población con discapacidad y brinden elementos para una orientación técnica y vocacional adecuada, así como para una formación profesional que amplíe las posibilidades de colocación de esta población, las cuales sólo podrán hacerse efectivas con el compromiso permanente de las autoridades de los tres niveles de gobierno nacional, así como con una legislación nacional alineada con la Convención.

1. El artículo 27, literal h) hace referencia a las medidas afirmativas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En su implementación, algunos Estados partes limitan el acceso a programas o medidas afirmativas a determinados supuestos vinculados con una aproximación médica de la discapacidad, por ejemplo, la gravedad de la diversidad funcional.

En ese sentido, sería importante que, la Observación General desarrolle este aspecto a fin de evitar políticas de promoción de empleo de personas con discapacidad distantes al modelo social de discapacidad adoptado por la CDPD. Asimismo, es importante que, dentro de los programas y medidas afirmativas de inclusión laboral, se considere a los familiares de las personas con discapacidad, especialmente a aquellos que se encuentran a cargo del cuidado personal.

1. El artículo 27, literal g) de la CDPD, hace referencia al empleo de personas con discapacidad en el sector público. Para esto, diversos Estados partes han incluido en su normativa nacional la obligatoriedad de la cuota de empleo; sin embargo, la realidad evidencia que, estamos lejos de lograr que las personas con discapacidad sean incluidas de manera efectiva en el sector público. Entre las razones que dificultan la inclusión laboral se encuentra las barreras para la preparación profesional o técnica y la historia de postergación laboral que los colocan en situación de desventajas frente a las demás personas que compiten por un puesto laboral en el sector público.

En ese sentido, sería importante alentar a que, los Estados partes puedan implementar concursos *inter pares* para promover la inclusión laboral de estas personas. Las convocatorias públicas dirigidas para personas con discapacidad deben buscar promover la inclusión laboral en el sector público de estas personas, y bajo ningún supuesto deben constituir impedimentos para que estas personas puedan presentarse en los demás concursos públicos convocados por las entidades públicas.

1. El artículo 27, literal i) otorga especial relevancia a la obligación de brindar ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, incluido el proceso de contratación. Dicho artículo, debe leerse en concordancia con el literal x) del Preámbulo de la CDPD, el cual establece que, las personas con discapacidad y sus familiares deben recibir la protección y asistencia necesarias para que las familias puedan contribuir a que las personas con discapacidad gocen de sus derechos en igualdad de condiciones.

En ese sentido, una interpretación sistemática de la CDPD nos lleva a afirmar que entre las obligaciones y medidas concretas que deben realizar los Estados partes para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, está la implementación de ajustes razonables para sus familiares. Los familiares que brindan apoyo y respaldo a personas con discapacidad –en general y, en particular, a aquellas que requieren de apoyos intensos– deben acceder a los ajustes razonables en el trabajo y empleo; la denegación de ajustes razonables a los familiares de las personas con discapacidad debe ser considerada como una forma de discriminación por motivos de discapacidad.

1. Los Estados partes deben establecer servicios y medidas que faciliten el cumplimiento de la cuota de empleo, entre ellos se podría considerar:
   1. Brindar asesoramiento a la entidades públicas y privadas para la identificación y adaptación de puestos de trabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
   2. Brindar asesoramiento para la elaboración de las convocatorias y los términos de referencia, tomando en cuenta las exigencias esenciales para el desempeño del puesto y evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pueda perjudicar a las personas con discapacidad.
   3. Garantizar la accesibilidad en la información y comunicación de las convocatorias de empleos, a fin de que las personas con discapacidad puedan tomar conocimiento de las ofertas de empleo. Los plazos para esta comunicación deben ser razonables a fin de garantizar que las personas con discapacidad puedan postular a las vacantes ofertadas.
2. El artículo 27 de la CDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. En su implementación, diversos Estados partes han regulado la acreditación de la discapacidad mediante la presentación del certificado de discapacidad. Sin embargo, en países como el nuestro, Perú, el número de personas con discapacidad que no cuentan con certificado de discapacidad es elevado (más del 93% en el caso peruano). Dicha situación constituye una barrera administrativa que limita el ejercicio de derechos y termina perjudicando a las personas con discapacidad, pues no pueden acceder a determinados beneficios en el ámbito laboral.

En ese sentido, sería importante alentar a que, los Estados partes, puedan ampliar las formas de acreditar la discapacidad, incluso con la presentación de una declaración jurada, a fin de no excluir a estas personas del beneficio de programas o políticas de acción afirmativa implementadas por los Estados partes.

Situaciones de emergencia, como la pandemia por la Covid-19, han evidenciado que el requisito de acreditación de la discapacidad mediante certificado de discapacidad vulnera a esta población en la posibilidad de ejercer sus derechos o acceder a programas sociales destinados a coadyuvar en aquellas situaciones de necesidad humanitaria producida por dicho contexto[[1]](#footnote-1).

1. Carta sobre la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la Acción Humanitaria. Ver documento: https://www.iom.int/es/news/carta-sobre-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-la-accion-humanitaria-ha-sido-endosada [↑](#footnote-ref-1)