



# Clío

Revista de Historia, Ciencias Humanas  
y Pensamiento Crítico

ISSN 2660-9037



Adscrita a:

Fundación Ediciones Clío

Academia de la Historia  
del Estado Zulia

Centro Zuliano de  
Investigaciones  
Genealógicas

Sección: Artículo científico | 2025, enero-junio, año 5, No. 9, 398-417

## Discapacidad y empleo: una revisión crítica a partir del contexto peruano

Bardales-Noriega, Augusto Elías<sup>1</sup>

Correo: abardalesn2@upao.edu.pe

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4878-8824>

Universidad Privada Antenor Orrego, Perú

### Resumen

La inclusión de las personas con discapacidad al sector productivo nacional es un desafío multifactorial que, a pesar de los avances legislativos y normativos, continúa envuelto en impedimentos, estereotipos y discriminación. En virtud de lo anterior, este artículo analiza la situación laboral de este sector de la población en Perú, teniendo en cuenta cómo ha sido la evolución del proceso de inclusión, basándose en un enfoque teórico-conceptual. Se trata de una investigación cualitativa, con apoyo de la exploración documental. Entre los principales resultados se destaca que la inclusión al mercado laboral se encuentra respaldada por las normativas internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y a nivel interno por la Ley N° 30687, que fija el porcentaje mínimo de inserción de discapacitados dentro del sector público y privado en la nación. Asimismo, se evidencia que estas cuotas no han sido respetadas, producto de condicionamientos estructurales y el agigantamiento del empleo informal que persisten en la nación. Se concluye que, para avanzar hacia la inclusión laboral es necesario el trabajo colectivo y la comunicación entre diversos sectores sociales, con el fin de fomentar una sociedad más justa e inclusiva.

**Palabras clave:** Inclusión laboral, discapacidad, cuotas de empleo, accesibilidad, Perú.

<sup>1</sup> Mg. en Gestión Pública y Gestión del Talento Humano. Abogado. Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.



BY: se debe dar crédito al creador.

NC: Solo se permiten usos no comerciales de la obra.

SA: Las adaptaciones deben compartirse bajo los mismos términos.

<https://ojs.revistaclio.es/index.php/edicionesclio/>

Recibido: 2024-07-01 Aceptado: 2024-08-05



**Bardales-Noriega, Augusto Elías**

Discapacidad y empleo: una revisión crítica a partir del contexto peruano

## *Disability and Employment: A Critical Review from the Peruvian Context*

### **Abstract**

The inclusion of people with disabilities in the national productive sector is a multifactorial challenge that, despite legislative and regulatory advances, continues to be shrouded in impediments, stereotypes and discrimination. In view of the above, this article analyzes the labor situation of this sector of the population in Peru, taking into account the evolution of the inclusion process, based on a theoretical-conceptual approach. It is qualitative research, supported by documentary exploration. Among the main results, it is highlighted that inclusion in the labor market is supported by international regulations, such as the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and at the domestic level by Law No. 30687, which sets the minimum percentage of insertion of disabled people in the public and private sector in the nation. It is also evident that these quotas have not been respected, as a result of structural conditions and the growth of informal employment that persist in the country. It is concluded that, in order to advance towards labor inclusion, collective work and communication between different social sectors is necessary to promote a fairer and more inclusive society.

**Keywords:** Labor inclusion, disability, employment quotas, accessibility, Peru.

### **Introducción**

La inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral es un tema relevante dentro de la sociedad peruana, en particular en lo referido a las cuotas de empleo, que garantizan oportunidades equitativas para este sector diverso de la población. No obstante, la aplicación efectiva de estas continúa siendo motivo de debate, de críticas y de controversias. Por esta razón, la investigación analiza la situación laboral de las personas con discapacidad en el Perú, tomando en consideración cómo ha sido la evolución de este proceso de inclusión, basándose en un enfoque teórico-conceptual.

Se destacan los esfuerzos de la nación por hacer cumplir las normativas internacionales, particularmente lo establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2006), en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, como mecanismos para erradicar la discriminación y las barreras limitativas impuestas que frenan las oportunidades laborales. De igual manera, se toma en consideración las resistencias de los empleadores, del Estado y los mecanismos que restan efectividad a la inclusión efectiva y amplia de las personas con discapacidad. En este sentido, el artículo constituye un esfuerzo crítico, que discurre sobre el empleo y la discapacidad, aceptándoles como conceptos complementarios, que pueden ayudar a subvertir el deterioro económico de Perú y de los altos índices de su economía informal.

## **1. Fundamentos teóricos**

La discapacidad es un concepto amplio que incluye a personas con carencias físicas, mentales, intelectuales, sensoriales, que pueden ser de forma provisional o permanente, lo que impide su participación plena dentro de la sociedad y con el medioambiente natural, humano o artificial (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Dichas deficiencias afectan funciones determinadas, lo que genera restricciones a la hora de acceder al empleo, la educación o a diversas actividades cotidianas. Por tanto, se trata de un fenómeno complejo, transversal y multifactorial, pues se considera que al menos el 15% de la población a nivel global padece algún tipo de discapacidad, con cifras que tienden hacia el ascenso a partir del año 2010 (Meléndez, 2019).

En América Latina, el tema de la inserción laboral de las personas con discapacidad es sumamente relevante, puesto que se vienen incorporando la

elaboración de políticas públicas precisas para mejorar las condiciones de vida de este sector de la población. Sin embargo, se evidencian altos índices de desigualdad, principalmente en países como Honduras, Brasil, Colombia y Chile, lo cual no significa que se haya dejado atrás las luchas por las conquistas de los derechos laborales y de inclusión; por el contrario, esto ha impulsado la revisión crítica del concepto de discapacidad, conectándole con el de igualdad, como una búsqueda permanente de inserción dentro del ámbito social (Guzmán et al., 2022).

Entre los factores detonantes manifiestos de la discapacidad se encuentran el envejecimiento poblacional, que acentúa la discapacidad visual, auditiva, de movilidad, entre otras, sin dejar de lado otro tipo de discapacidades como la intelectual, cognitiva, de aprendizaje, de adaptación social y conductuales. A tal efecto, en el siglo XXI se ha prescindido de abordar la discapacidad como un problema estrictamente médico y se ha considerado como un problema social, que requiere de un abordaje interdisciplinar, que va más allá de los enfoques asistencialistas, haciendo énfasis en la promoción, protección y resguardo de los derechos de las personas discapacitadas, convirtiéndose en un tema de interés internacional, de derechos humanos y de instrumentación de políticas específicas.

En lo que respecta al tema de la inserción de personas con discapacidad a las fuerzas laborales, se considera la inclusión como un derecho y como la oportunidad de fomentar la diversidad en los espacios de trabajo. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos estatales orientadas a mejorar sus condiciones de vida, prevalecen estructuras limitativas, barreras y condicionamientos externos para su introducción plena al empleo.

En lo tocante a lo anterior, la ONU (2006), mediante la Convención de las Personas con Discapacidad, establece los derechos y libertades de las personas con

discapacidad. Su propósito consiste en brindar protección a todos los derechos y libertades de estas personas, atendiendo a la dignidad inherente a su condición humana, procurando una vida plena, independiente y de desarrollo integral. Contempla el ámbito civil, político, económico, social y cultural, puesto que considera esencial la inclusión a todos los espacios de la vida ciudadana.

En su artículo 27, denominado Trabajo y Empleo, brinda especial atención al derecho de las personas con discapacidad al trabajo y a las condiciones de igualdad que deben garantizarse para ello. Por esta razón, insta a los Estados Partes a reconocer que toda persona, independientemente de su discapacidad, necesita de un trabajo libre, elegido voluntariamente, con características inclusivas, accesibles y acondicionadas para tales fines. Así, se emplaza a salvaguardar el derecho al trabajo, mediante una visión inclusiva, que requiere de la adopción de las siguientes medidas:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier empleo, incluyendo los procesos de selección y de contratación.
- Proteger los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, ofreciendo salarios justos y condiciones de trabajo favorables.
- Asegurar la sindicalización y el ejercicio de los derechos laborales de los discapacitados.
- Permitir el acceso a programas de orientación técnica y vocacional.
- Alentar y promover las oportunidades de empleo y la profesionalización de personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Promover oportunidades de empleo en empresas privadas y en cooperativas.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector estatal.
- Promover el empleo mediante políticas y medidas pertinentes.

- Velar por los ajustes razonables para que las personas con discapacidad tengan acceso al trabajo.
- Garantiza la experiencia laboral a las personas con discapacidad.
- Incentivar los programas de rehabilitación vocacional y profesional, manteniendo el empleo y la reincorporación en los cargos.

Asimismo, la Convención ratifica que las personas con discapacidad no pueden ser sometidas a tratos serviles, a servidumbre, esclavitud o trabajo forzado. Prevalece el derecho a la diversidad, al trabajo, a la educación, a la dignidad inherente en el ser humano. Por ello, el tema del trabajo se conecta a otras problemáticas relevantes para la atención a las personas con discapacidad, como la no discriminación, la accesibilidad a entornos físicos y digitales, a mecanismos diversos de movilización, a la independencia económica, a la vida en comunidad, a la profesionalización técnica y a la educación en todos sus niveles, lo que implica acceso irrestricto al mercado laboral, protección y seguridad social, capacitación, adaptación de espacios y recursos humanos, entre otros aspectos.

En el marco de esta discusión, Perú ratificó y se apegó a los términos planteados en la Convención de las Personas con Discapacidad, estableciendo un marco regulatorio interno, centrado en garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, fomentando la equidad y las cuotas reglamentarias para el empleo en el sector público y privado. Empero, a pesar de los esfuerzos, los datos suministrados por el Instituto Nacional de Estadística (INEI, 2017), revelan que la tasa de desempleo en el Perú sigue siendo alta, donde solo el 27% de este sector diverso de la población tiene acceso al trabajo, en comparación del resto de la población económicamente activa (PEA), debido a la

falta de accesibilidad a los puestos de trabajo, la discriminación y la nula concienciación sobre las leyes de accesibilidad física y tecnológica.

## 2. Metodología

El artículo se realizó siguiendo las directrices del paradigma cualitativo de la investigación. Se enfoca en comprender los fenómenos relacionados con las experiencias humanas, específicamente de aquellos casos que son difíciles de abordar haciendo uso de datos cuantitativos o instrumentos de medición exactos. Por este motivo, asume la complejidad de los fenómenos, extrayendo de las fuentes documentales un enfoque valioso para el análisis de la realidad. La exploración documental, por su parte, tiene la capacidad de ofrecer una comprensión profunda de la dimensión ontológica de la realidad, matizando distintos acontecimientos a la luz de textos relevantes.

La selección de documentos se llevó a cabo mediante un minucioso criterio de selección, tomando en consideración la relevancia y calidad, asegurando que estos fuesen obtenidos de repositorios institucionales de reconocido prestigio, tales como Scopus, Web of Science, Dialnet, Redalyc, Google Académico, entre otros. Por otra parte, se hizo consulta de normativas y legislaciones nacionales e internacionales, tales como La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley General de la Persona con Discapacidad o Ley N° 30687 y las Estadísticas ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INEI) y por la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos.

### **3. Resultados y discusión**

#### **3.1. El empleo en Perú**

A partir de la década de los años noventa, en el Perú se ha dado una reducción demográfica de la población económicamente activa (PEA), con un decrecimiento del 2,7% en la Lima Metropolitana. Sin embargo, estas tendencias han sido variables conforme a la evolución del ciclo económico de la nación. En otras palabras, pese a la merma de la fuerza laboral de los años noventa, se ha mantenido un número considerable de individuos que continúa demandando empleo, ofertas y diversificación sobre el mercado laboral (Herrera, 1998). Esta realidad estuvo acompañada por la caída significativa de los salarios en un 65% con respecto a los años ochenta, lo que dio como resultado el decrecimiento de la economía, el aumento de los trabajadores informales y la reducción del Producto Interno Bruto (PIB) de la nación (García, 2004).

Al respecto, entre los años 1989 y 1990, Perú experimentó una etapa de hiperinflación, con un alza de precios considerables, acumulando un 7.649% de inflación en estos años, combinando factores como la emisión de dinero inorgánico, políticas macroeconómicas ineficientes y planes de poco impacto para este momento convulso. Entre las principales consecuencias, se dio el desabastecimiento generalizado y el reemplazo de la moneda nacional; por tanto, las posteriores reformas apuntaron hacia la reducción del poder del Estado, la liberación del comercio, las reformas tributarias, la privatización de sectores públicos, la desregulación financiera, entre otras.

Para García (2004), en la década de los años dos mil se dieron intentos por implementar medidas macroeconómicas para revertir los efectos negativos

suscitados a finales de la década de los noventa, tales como reactivar el gasto público, reducir las tasas de interés y estabilizar los precios del mercado y del tipo de cambio, fomentando la inversión del sector privado. No obstante, el crecimiento logrado estuvo por debajo de las aspiraciones, haciendo que el empleo formal disminuyera en consideración del aumento feroz del empleo informal, con un escaso crecimiento del sector privado y con ausencia de inversiones para incentivar las dinámicas financieras.

Para el INEI (2023), luego de la etapa de tensiones económicas de fines de la década de los noventa y principios de los años dos mil, Perú ha presentado crecimiento en su economía y aumento en los niveles de empleo, sin que esto quiera decir que se encuentre exento de fluctuaciones. No obstante, el efecto del empleo sobre el PIB ha sido de baja intensidad, lo que se traduce como un aumento lento, pero continuo de la participación de personas activas laboralmente. De igual forma, el empleo formal se encuentra por debajo del 50%, puesto que el crecimiento económico y la diversificación de la economía se han concentrado en ramas poco intensivas y que requieren poca mano de obra.

De acuerdo con lo planteado por Tenorio (2020), el crecimiento económico del Perú a fines de la década de los años 2010 ha sido de un 5,1% anual, con niveles de inflación equiparables a otras naciones de la región, con un estimado del 3,1. Pese a esto, el 20,5% de la población se mantiene en niveles de pobreza extrema. En este contexto, los índices han sido permanentes en un 4,0%, lo que ha derivado en la búsqueda de estabilizadores macroeconómicos para alcanzar resultados favorables, hecho que no es concordante con el bienestar de la población, sino que esta se mantiene en incertidumbre, a la vez que prolifera el empleo y la economía

informal como medio para atender, de forma inexacta y temporalmente, la crisis estructural de la nación.

El empleo informal, por tanto, es el reflejo de la economía, dado que las personas no cuentan con seguridad social amplia para prevalecer ante las eventualidades. Por ello, la informalidad se conecta a múltiples factores, que van desde las decisiones individuales hasta trabas para el acceso al empleo formal, siendo el principal resultado el quiebre de la productividad nacional, los bajos ingresos y la exclusión de las personas con discapacidad de la economía nacional.

Para el INEI (2023), aunque el desempleo en el Perú pueda considerarse relativamente bajo, el principal de los problemas es la informalidad, ubicándose esta modalidad de trabajo en un 72,8% con respecto al empleo formal. Estos datos llegaron a niveles críticos con la pandemia COVID-19, en tanto se evidenció un retroceso en el empleo formal y del sector urbano, cayendo el número de población económicamente activa (PEA) a menos de dos millones de personas, aumentando la informalidad, el subempleo, los índices de deserción del sector universitario y, consecuentemente, de la mano de obra profesional.

Según lo planteado por Guzmán et al (20022), la pandemia trajo consigo nuevas formas de economía informal, como la modalidad laboral virtual. Si bien ya existía el teletrabajo, este estaba destinado, principalmente, para las empresas estatales, pero posterior al COVID-19, el Estado peruano instauró el trabajo remoto por medio del Decreto de Urgencia Núm. 026-2020, que indicaba las normas y acciones para prevenir la propagación del virus. Esta modalidad contemplaba el trabajo en los domicilios, el aislamiento sanitario y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para desempeñar funciones fuera de los ambientes formales de trabajo. No obstante, esta modalidad

desfavorecía a las personas con discapacidad, en tanto no se estipulaba su inclusión, funcionalidad y responsabilidades que podía asignarse a esta población.

En la actualidad, la población económicamente activa (PEA) se encuentra constituida por al menos 5.537.300 personas, cifra que va en aumento en un 4.1% anual. De igual manera, el INEI (2023) indica que en Lima Metropolitana los índices de empleo han ascendido considerablemente en un 4.8% para el año 2022. Asimismo, la población económicamente activa desocupada constituye un sector importante de la población, con una tendencia a la disminución. Esto indica que la participación laboral es importante, se incrementa anualmente, con reducción de la población desocupada, lo que insta a la aplicación de políticas públicas precisas para garantizar los empleos formales y la inclusión de los sectores desocupados en el empleo informal.

### ***3.2. Marcos regulatorios para el empleo a personas con discapacidad en Perú***

De acuerdo con lo planteado por Ato (2024), el marco regulatorio para el acceso al trabajo se encuentra establecido en la Constitución Política nacional, promulgada en el año 1993, que expresa que el trabajo es un derecho de toda persona, incluidas aquellas con discapacidad. Por tanto, gozan del derecho de un entorno laboral que se adapte a sus necesidades y peculiaridades, con el fin de alcanzar su máximo potencial y desarrollo integral, en concordancia con lo establecido en las normas internacionales y en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las especificidades de este marco regulatorio se encuentran contenidas en la Ley General de la Persona con Discapacidad o Ley N° 30687, emitida por el Congreso Nacional en el año 2012. Esta ley derogó la antigua Ley N° 27903 o Ley

General para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, promulgada por el Congreso de la República en el año 1999. Si bien esta ley aportó significativamente al debate sobre la discapacidad, a las obligaciones del Estado, a la promoción de políticas públicas inclusivas, impulso la participación y accesibilidad para discapacitados en espacios públicos y privados, la misma requería de modificaciones sustanciales, pues no respondía a las demandas de una sociedad creciente, que afrontaba desafíos y condicionamientos internos y externos.

Por su parte, la Ley N° 30687 establece la igualdad, necesidades de protección, realización, desarrollo e inclusión plena y efectiva de las personas con discapacidad dentro de la vida política, cultural, social y tecnológica de la nación, entendiendo por persona con discapacidad aquella que tiene una o más limitaciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales para el cumplimiento de las funciones cotidianas. Con ello se presenta un avance considerable en torno a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, además de apoyar la construcción de un marco legal que promueva sus derechos humanos y la inserción al mercado laboral, en tanto considera la igualdad de oportunidades, la accesibilidad al trabajo, emplazando a las empresas a adoptar medidas congruentes con la realidad peruana y con el número de personas discapacitadas, facilitando su desarrollo y desenvolvimiento dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Esta ley considera fundamental la cuota de empleo dentro del sector público y privado en aquellas entidades con un número mayor de cincuenta trabajadores, lo que obliga a mantener un porcentaje del 5% para el sector privado y del 3% para la empresa privada, destinado para las personas con discapacidad, que cuente con

efectividad dentro de sus reglamentos internos. Al respecto, el Art. 49, literales 1 y 2, establecen lo siguiente:

49.1. 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 trabajadores en una proporción no inferior al 3%. 49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.

Al respecto, las organizaciones estatales y privadas tienen la obligación de realizar las adecuaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus funciones de forma efectiva, equitativa y sin discriminación. Esto amerita procesos de capacitación para estos y de sensibilización para el resto de los trabajadores, facilitando así las relaciones dialógicas entre los empleados.

Como puede apreciarse, este documento legal insta a aumentar la cuota de empleos y participación de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral, lo que puede verse como garantía de su independencia social, financiera, psicológica, lo que repercute en la reducción de la discriminación y en la oportunidad de comprender a este sector de la población, no desde la diferencia, sino desde el encuentro en condiciones de igualdad. Esto amerita de voluntad política, de recursos económicos, de participación ciudadana, de articulación de los sectores públicos y privados, como un medio de lucha activo y permanente contra la inequidad social y la exclusión.

### **3.3. Barreras y desafíos**

Tomando en consideración lo planteado por Ato (2024), el empleo es esencial para la realización de la dignidad de las personas; es un derecho humano

que implica tanto de los esfuerzos propios como de la provisión de medios e instalaciones adecuadas para su ejercicio. Consecuentemente, se comprende el trabajo como parte de la vida diaria, para el desarrollo pleno de los individuos con discapacidad, de donde se sigue su relevancia para el contexto peruano, en tanto que, pese a su condición, dichas personas presentan habilidades, capacidades y destrezas que deben ser insertadas en los entornos laborales, de modo que se dé una colaboración recíproca entre diversos actores sociales.

Según la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2022), se evidencia una brecha significativa del 29,3% entre la población económica activa sin discapacidad (74,1%) y aquellas que presentan discapacidades (44,8%), con una acentuación importante en el área urbana. Este organismo señala que estas cifras son incompletas y que la magnitud de la exclusión puede ser mayor, principalmente para personas con problemas psicosociales, adultos mayores y población femenina. Para el año 2022, de 2.715.892 personas discapacitadas situadas en el área urbana, 1.570.444 eran mujeres, mientras que, de 493.369 personas discapacitadas del área rural, 249.860 pertenecen al sector femenino.

Pese a esto, en ambos sectores de la población, bien sea del área rural o urbana, se identificaron limitaciones para la realización de actividades cotidianas, con incremento en las condiciones de analfabetismo, acceso a la educación, al empleo y a condiciones de vida digna. En cuanto a la distribución poblacional, Lima es la provincia con el número más elevado de personas discapacitadas, seguido por Piura, La libertad, Puno, Arequipa, Cusco y Junín. Además de estos condicionamientos, la violencia social, las barreras estructurales, el peligro social

y la agresividad dentro del hogar, limitan el acceso al trabajo de este sector de la población.

En atención a lo anterior, Cánova et al. (2023) indica que el trabajo es un derecho contemplado en la constitución peruana, que debe ser ejercido por todos, independientemente de sus limitaciones físicas o intelectuales. A tal fin, se cuenta con la Resolución Ministerial No. 030-2021-MIMP que contempla los planes de actuación para el desarrollo de las personas con discapacidad, planteando cómo subvertir la discriminación estructural dentro de la nación. De esta forma, se plantea el fortalecimiento de la participación política, como medio para reducir los niveles de exclusión del trabajo y de pobreza monetaria, asegurando que estos tengan acceso a los servicios públicos, que incluye la salud, la vivienda, la educación y el trabajo, así como las condiciones de accesibilidad para los mismos.

En lo referido a las cuotas de empleo del sector público y privado, se ha evidenciado un incumplimiento considerable y no sancionable por parte de los organismos competentes. En el sistema de empleos nacional, se identifican tres perspectivas: la recomendación legislativa, las obligaciones por parte de los empleadores y el derecho al cumplimiento de las normas establecidas. Aunque el artículo 49 de la Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece las cuotas sugeridas para el empleo a discapacitados, las empresas del sector público y privado, posterior a los procesos de fiscalización, no cumplían con estos procedimientos, pese a las sanciones estipuladas que oscilan entre 1.35 y 22.50 Unidades Impositivas Tributarias (Carbajal, 2019).

Debido a esto, el Estado peruano adopta el modelo de obligación legislativo con sanciones a este desacato. Ahora bien, las barreras y limitaciones persisten, al solicitar a las personas discapacitadas la adscripción y registro al Consejo

Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad, órgano adscrito al Ministerio de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables, que exige el certificado de discapacidad como requisito para el empleo y el registro para su atención a nivel nacional, incluyendo barreras burocráticas que afectan la inclusión.

Para Carbajal (2019), la normativa vigente también presenta casos de excepción del cumplimiento de la cuota establecida en la Ley, mientras no presenten las instalaciones adecuadas para la incorporación de las personas con discapacidad, la oferta de trabajo se encuentre en la bolsa de empleo de la empresa, se dé omisión de los requisitos discriminatorios, no cumplir con los criterios de selección, entre otros aspectos. Por ello, la cuota de incorporación de personas con discapacidad está lejos del promedio establecido en la ley, sin llegar al 1% de inclusión en el sector público o privado.

## Conclusiones

La inclusión laboral de personas con discapacidad en el Perú es un tema multifacético, que requiere de un abordaje integral e interdisciplinar, debido a que, a pesar de los avances normativos, de la conexión con la Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con diversas sanciones pensadas para mejorar la calidad de vida de este sector de la población, la realidad sigue siendo diferente, limitada y condicionada por barrera estructurales. Por ello, los esfuerzos del Estado pueden considerarse un primer paso para garantizar la inclusión de la diversidad, considerando esta como un derecho humano, con incidencias sobre sujetos reales y sobre la economía nacional.

Adicional a esto, se sostiene que la falta de accesibilidad espacial y tecnológica, eleva la exclusión, así como la informalidad de la economía peruana,

que tiene un impacto significativo tanto para las personas con discapacidad como en aquellas otras que también aspiran ingresar a empleos formales. En esencia, se persigue el reconocimiento del trabajo y de la diversidad de las personas con discapacidad como parte de la dignidad inherente a su condición humana, hecho que enriquece las dinámicas sociales, la capacidad dialógica entre individuos, el ejercicio democrático, además de integrar al sector público y privado en un solo propósito.

Como parte de los resultados de la investigación, se ha obtenido que los mecanismos legales para la inclusión laboral se encuentran claramente definidos, pero llenos de obstáculos, tales como barreras sociales, estructurales, culturales y de prejuicios persistentes dentro de la sociedad. Para avanzar hacia la inclusión laboral, se requiere del trabajo colectivo y de la interconexión de los sectores de la sociedad, reconociendo los esfuerzos normativos, legales y teóricos que emprende esta nación, sin dejar de señalar la necesidad de continuar trabajando en pro de una sociedad más justa, equitativa, íntegra y accesible.

Finalmente, entre las recomendaciones que pueden aportarse a partir de este estudio, destacan las siguientes:

- Creación de organismos sociales independientes que monitoreen y supervisen el cumplimiento de las cuotas de empleo del sector público y privado.
- Capacitación de empleadores, personal y de personas con discapacidad dentro de las empresas, con la finalidad de que la incorporación al trabajo se dé de la forma más efectiva posible.
- Revisar periódicamente los marcos normativos regionales, nacionales e internacionales, con la finalidad de mantener un marco regulatorio actualizado.

- Desarrollar campañas de promoción del empleo formal para personas con discapacidad.
- Mejorar la infraestructura espacial y tecnológica, garantizando la accesibilidad del personal discapacitado.
- Ofrecer incentivos y beneficios, como disminución en la cuota de pagos de tributos, a aquellas empresas que mantengan la cuota mínima o exceda la cuota de personas con discapacidad contratadas.
- Promover la capacitación educativa, técnica, profesional y de empleo para personas discapacitadas.
- Fomentar los emprendimientos y trabajos individuales, con créditos, apoyo en recursos humanos, infraestructura e insumos, a este sector poblacional.
- Consultar periódicamente el estatus de acceso al trabajo, la salud, la educación y la vivienda de la población discapacitada.
- Publicar informes periódicos sobre la actuación del Estado y de la empresa privada y de cómo sus acciones han contribuido a las mejoras en la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad.

## Referencias

- Ato, M. (2024). La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. *Llapanchikpaq: Justicia*, 6(8), 21-55.  
<https://doi.org/10.51197/lj.v6i8.971>
- Cánova, K.; Noronha, A. y Quiroz, C. (2023). El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. *prese* 20(27), 123-142  
<https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.05>

Carbajal, P. (2019). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano. *Revista Derecho & Sociedad*, Núm. 53, 39-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7792336>

Congreso de la República (2012). Ley N° 30687. Ley General de la Persona con Discapacidad. Publicada el 29 noviembre 2017. [https://ffh.unsa.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/Ley29973\\_2020\\_VFdigital-LEY-GENERAL-DE-LA-PERSONA-CON-DISCAPACIDAD.pdf](https://ffh.unsa.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/Ley29973_2020_VFdigital-LEY-GENERAL-DE-LA-PERSONA-CON-DISCAPACIDAD.pdf)

Congreso de la República (1999). Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. <https://www.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Leyes/29973.pdf>

García, N. (2004). Crecimiento, competitividad y empleo en Perú, 1990-2003. *Revista de la CEPAL*, Núm. 3, 85-105. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/df084d1b-c45f-4f86-b713-81f892e7e9e3/content>

Guzmán, J. V.; Loayza, J.; Flore, B. y Medina, C. (2021). Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 335–352. <https://doi.org/10.17162/au.v12i1.973>

Herrera, J. (1998). *¿Crisis real o crisis de expectativas?: El empleo en el Perú antes y después de las reformas estructurales*. Grade, Lima. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20100709104221/ddt25.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Empleo y crecimiento en el Perú 2010-2021: Un análisis sectorial a partir de las encuestas a hogares – panel, en áreas urbanas y rurales*. Publicaciones INEI, Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4823871/Empleo%20y%20crecimiento%20econ%20C3%B3mico%20en%20el%20Per%20C3%BA%2010%20-%202021%20Un%20an%20C3%A1lisis%20sectorial%20a%20partir%20de%20las%20Encuestas%20de%20Hogares%20-%20Panel%20C%20en%20C3%A1reas%20urbanas%20y%20rurales%20.pdf?v=1689027292>

Instituto Nacional de Estadística (2017). *Perú: características sociodemográficas de niños, niñas y adolescentes que trabajan, 2015*. Publicaciones INEI, Perú.

[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1426/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1426/libro.pdf)

Meléndez, R. (2019). Las políticas públicas en materia de discapacidad en América Latina y su garantía de acceso a una educación inclusiva de calidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-27. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-280.pdf>

Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (2022). *Informe de Sociedad Civil sobre el cumplimiento del Estado Peruano para el Comité de Derechos económicos y culturales - DESC-. Situación de las Personas con Discapacidad en el Perú*. <https://derechoshumanos.pe/2022/10/informe-sobre-la-situacion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-peru/>

Organización de las Naciones Unidas (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Publicaciones de la ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. OIT, Santiago. [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/06\\_Estudio Factores.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_Estudio Factores.pdf)

Tenorio, D. (2020). El empleo informal en el Perú: Una breve caracterización 2007-2018. *Pensamiento Crítico*, 25(1), 51-75. <https://doi.org/10.15381/pc.v25i1.18477>

**Nota:** el autor declara no tener situaciones que representen conflicto de interés real, potencial o evidente, de carácter académico, financiero, intelectual o con derechos de propiedad intelectual relacionados con el contenido del manuscrito del proyecto previamente identificado, en relación con su publicación. De igual manera, declara que el trabajo es original, no ha sido publicado parcial ni totalmente en otro medio de difusión, no se utilizaron ideas, formulaciones, citas o ilustraciones diversas, extraídas de distintas fuentes, sin mencionar de forma clara y estricta su origen y sin ser referenciadas debidamente en la bibliografía correspondiente.