

DICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 11722-2024 Y OTROS
CONTRATACIÓN DE UN INTEGRANTE DEL HOGAR DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD SEVERA EN SITUACIÓN DE POBREZA O
POBREZA EXTREMA PARA CUBRIR LA CUOTA DE EMPLEO

El dictamen recaído en el Proyecto de Ley 11722/2024-CR y otros, propone que, en los casos en que una persona con discapacidad severa se encuentre acreditada por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), los empleadores puedan cumplir con la cuota legal de contratación a través de la incorporación de un familiar directo perteneciente a su núcleo del hogar —padre, madre, hijo/a, cónyuge, conviviente o hermano—. Asimismo, se contempla que esta obligación también pueda cubrirse con la contratación de personas inscritas en el registro respectivo de la autoridad competente, conforme lo disponga el reglamento.

Si bien la propuesta pretende asegurar el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado, en realidad termina despojando a las personas con discapacidad severa de su personalidad jurídica y de su derecho a la inclusión laboral plena, trasladando el beneficio a terceros de su entorno. Esto significa que se cosifica a la persona con discapacidad, convirtiéndola en un medio para que otros accedan a beneficios laborales, lo cual constituye una forma de discriminación y abuso. Lo primero que debería priorizarse es garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder a una formación de calidad, mediante becas, universidades e institutos inclusivos; la verdadera primera fiscalización del sistema está en la educación, porque allí se construyen las oportunidades de desarrollo y empleabilidad. Asimismo, se debe reconocer que la baja tasa de cumplimiento de las cuotas no responde solo a la falta de candidatos, sino a la ausencia de ajustes razonables, la insuficiencia de puestos adaptados y las limitaciones estructurales en los centros de trabajo. En ese sentido, más que imponer disposiciones que diluyen el sentido de la política inclusiva, lo que corresponde es implementar y fortalecer políticas integrales de inclusión laboral, con mayor fiscalización, acompañamiento a las empresas y la generación de condiciones efectivas de accesibilidad, de modo que la cuota deje de ser un trámite formal y se convierta en una verdadera herramienta de inclusión social y laboral.

Dictamen	Comentarios	Sugerencia HL
Cobertura de la cuota de empleo mediante familiares en casos de discapacidad severa La propuesta dispone que, cuando una persona con discapacidad severa, el cumplimiento de la cuota de contratación podrá	Laboralización del empleo público en detrimento de la eficiencia administrativa La propuesta busca garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, en los hechos implica un retroceso y una vulneración de derechos reconocidos. El Decreto Legislativo N° 1384 establece que las personas con discapacidad pueden ejercer plenamente sus derechos de manera autónoma y en igualdad de condiciones. Sin embargo, esta medida las despoja de su personalidad jurídica y de su derecho a la inclusión laboral plena, trasladando el beneficio a un familiar o cuidador. Se incurre así en una forma de discriminación	Necesidad de fortalecer la política de inclusión laboral y cumplimiento efectivo de la cuota La propuesta de cubrir la cuota de empleo mediante la contratación de familiares de personas con discapacidad severa desnaturaliza el objetivo de inclusión laboral y vulnera el principio de autonomía reconocido por el Decreto Legislativo N.° 1384. En vez de crear salidas sustitutivas que invisibilizan a las propias personas con discapacidad, lo que corresponde es implementar y

realizarse a través de la incorporación de un familiar directo del hogar o de personas inscritas en el registro respectivo de la autoridad competente.	sutil: se parte de la premisa de que, por su severidad, estas personas no pueden trabajar, cuando en realidad no existe ninguna barrera jurídica que lo impida, sino más bien obstáculos estructurales que deben resolverse con políticas de inclusión. La exposición de motivos de los proyectos que se agruparon en el dictamen, refuerza un enfoque asistencialista al señalar que las personas con discapacidad severa requieren asistencia permanente para realizar actividades básicas de la vida diaria. Aunque es cierto que estas condiciones generan mayores desafíos, no justifican excluirlas del mercado laboral ni reemplazar su derecho con el de un familiar. Por el contrario, lo que corresponde es pensar en ajustes razonables, modalidades de empleo adaptadas y mecanismos de accesibilidad que permitan su inclusión real. Además, la propuesta abre interrogantes prácticos y riesgos: si el contrato recae en un padre o familiar, ¿cómo se asegura que el sueldo efectivamente beneficie a la persona con discapacidad y no termine siendo absorbido por las necesidades del hogar? No todas las personas con discapacidad severa dependen al 100% de un tercero, por lo que generalizar esta condición limita injustamente su autonomía y capacidad de decisión. Asimismo, se genera una carga burocrática adicional para las empresas, que deberán cumplir la cuota bajo parámetros poco claros y que, en lugar de fomentar inclusión, pueden convertirse en un simple trámite administrativo. En el comparado regional, las cuotas de empleo para personas con discapacidad se cumplen, por regla general, mediante contratación directa, sin admitir que se “compute” a familiares o cuidadores. En Chile, solo se prevén medidas alternativas tasadas y condicionadas (como subcontratar a empresas que empleen personas con discapacidad o efectuar donaciones a proyectos aprobados), pero no la contratación de familiares¹. En Brasil, las empresas con	fortalecer las políticas de inclusión laboral ya existentes, garantizando que la cuota se cumpla de manera efectiva y en condiciones de igualdad. El bajo nivel de cumplimiento de las cuotas en el país se debe a dos factores. Por un lado, a la falta de un sistema educativo inclusivo y de calidad que prepare adecuadamente a las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral. Actualmente, solo el 26.5% de personas con discapacidad tienen educación secundaria⁸. La primera “fiscalización” debería estar en el acceso a becas, universidades e institutos inclusivos, así como en la adecuación de la formación técnica y profesional para generar competencias reales. Sin una base educativa sólida, la inserción laboral seguirá siendo limitada. Por otro lado, no se debe únicamente a la falta de candidatos, como muchas veces se argumenta, sino a factores estructurales que deben ser abordados con políticas públicas serias. Incluso existiendo candidatos adecuados, la ausencia de ajustes razonables en los centros de trabajo, la insuficiencia de puestos adaptados, los procesos de convocatoria poco inclusivos y las barreras de accesibilidad física y tecnológica que persisten en gran parte de las empresas impiden que estos accedan. Esta realidad explica por qué muchas organizaciones no alcanzan los porcentajes exigidos, pese a tener la obligación legal de hacerlo. En ese sentido, más que imponer disposiciones que diluyen el sentido de la política inclusiva e invisibilizan a
---	---	---

¹ Código del Trabajo de Chile, artículo 157.

⁸ Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS (s.f.). Situación de las personas con discapacidad. ¿Cómo vamos?

	100 o más trabajadores deben cubrir entre el 2% y 5% sin vías sustitutivas². En Argentina rige un 4% en el sector público³, en Uruguay se establecen obligaciones de cupo en nuevos ingresos para privados con 25 o más trabajadores y metas en el sector público⁴, y en Paraguay se exige que el sector público alcance el 5%⁵. En suma, habilitar en el Perú que un familiar o cuidador “cuente” para la cuota sería una medida inusual frente al estándar regional. Por otro lado, el verdadero problema radica en el bajo nivel de cumplimiento de la cuota en el país. De acuerdo con un informe de SUNAFIL, solo 170 empresas cumplieron plenamente con la cuota de empleo, mientras que 1,165 apenas incrementaron la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a alcanzarla⁶. Ello se debe a múltiples causas: falta de ajustes razonables en los centros de trabajo, insuficiencia de puestos adaptados, procesos de convocatoria poco inclusivos y limitaciones de infraestructura. Incluso el propio sector público, llamado a dar el ejemplo, no cumple con la norma: en 2023, solo nueve entidades públicas a nivel nacional alcanzaron el 5% de contratación exigido⁷. Esta situación demuestra que la principal barrera es la falta de implementación y fiscalización efectiva, más que la inexistencia de candidatos. Ante este panorama, imponer mecanismos que sustituyen el derecho de la persona con discapacidad por el de un familiar no resuelve el problema de fondo, sino que lo agrava al legitimar la exclusión y reforzar un enfoque asistencialista, en lugar de avanzar hacia una verdadera política de inclusión laboral.	la persona con discapacidad —convirtiéndola en un medio para el bienestar de otras personas—, la tarea relevante es evaluar integralmente cómo garantizar una verdadera inserción laboral. Esto pasa por fortalecer la fiscalización de Sunafil y Conadis, generar incentivos y sanciones efectivas, acompañar a las organizaciones públicas y privadas en la implementación de ajustes razonables, y promover programas de capacitación y reconversión laboral que permitan a las personas con discapacidad —incluidas aquellas con mayores limitaciones— acceder a un empleo digno y adaptado a sus necesidades. Lo razonable, entonces, es rechazar la propuesta en su forma actual y apostar por un enfoque que combine responsabilidad empresarial, acompañamiento estatal y accesibilidad efectiva. Solo así la cuota dejará de ser un requisito formal de difícil cumplimiento y se convertirá en una verdadera herramienta de inclusión laboral y social.
--	---	---

² Ministério do Trabalho e Emprego (2023). Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 32 anos nesta segunda-feira (24). <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/julho/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-32-anos-nesta-segunda-feira-24>

³ Decreto Reglamentario 312 / 2010.

⁴ Ley N° 19691. APROBACION DE NORMAS SOBRE LA PROMOCION DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

⁵ Ley N° 2479. QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DE LA INCORPORACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS.

⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2025). Empresas que cumplen con la cuota de empleo. <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/informes-de-la-sunafil/>

⁷ Consejo Nacional de la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS (2024). En el 2023, solo nueve entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad>