

**LOS ENTORNOS SEGUROS Y
SALUDABLES**



La implementación de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física en el Perú: ¿presencia de barreras o la búsqueda de medidas de inclusión?

The implementation of safety and health at work for people with physical disabilities in Peru: presence of barriers or the search for inclusion measures?

XIMENA OROSCO CANO*

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: ximena.orscoc@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0009-9885-9035>

RESUMEN: El presente artículo tiene como foco de análisis la situación actual de las personas con discapacidad física en el Perú y como la falta de implementación de la seguridad y salud en el trabajo termina siendo una barrera para el acceso laboral; ello, sumándose a los problemas estructurales preexistentes que sufre la población con discapacidad física. Como parte del estudio se busca evaluar si la población con discapacidad física aún presenta barreras en el acceso laboral o si se están implementando medidas de inclusión o no. Asimismo, se analiza la presencia de regulación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física y se evalúa el rol del empleador y del Estado peruano desde una mirada fiscalizadora y sancionadora. Finalmente, se brindan propuestas de mejora teniendo presente la identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física y las consideraciones que se deben tener en cuenta para una debida implementación.

PALABRAS CLAVES: Derechos de las personas con discapacidad, discapacidad física, seguridad y salud en el trabajo, derecho al trabajo, derechos humanos.

ABSTRACT: This article focuses on the analysis of the current situation of people with physical disabilities in Peru and how the lack of implementation of safety and health at work ends up being a barrier to access to work; this, adding to the pre-existing structural problems suffered by the population with physical disabilities. As part of the study, it seeks to assess whether the population with physical disabilities still presents barriers in access to employment or whether inclusion measures are being implemented or not.

* Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ex asociada e integrante del Consejo Directivo de la Asociación Civil Derecho & Sociedad. Cofundadora de la organización juvenil Q'aligual inscrita en SENAJU del Ministerio de Educación.

Likewise, the presence of regulation of safety and health at work for people with physical disabilities is analyzed and the role of the employer and the Peruvian State is evaluated from a supervisory and sanctioning perspective. Finally, proposals for improvement are provided bearing in mind the identification of emerging problems in terms of safety and health at work for people with physical disabilities and the considerations that must be taken into account for proper implementation.

KEYWORDS: Rights of people with disabilities, physical disability, safety and health at work, right to Work, human rights.

Recibido: 20/08/2023 **Aceptado:** 18/09/2023 **Publicado en línea:** 30/09/2023

SUMARIO: I. Introducción. II. La discapacidad física, las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo: ¿oportunidades o barreras? 1. *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad física.* 2. *Deberes de los empleadores.* A) *Ajustes razonables: prevención y reubicación.* B) *Mínimo confort de bienestar.* 3 *La regulación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* III. Propuestas de mejora para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física. 1 *identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* 2 *Consideraciones para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física.* IV. Conclusiones. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad son un grupo de la población a nivel mundial que a la fecha enfrentan diversas barreras estructurales y de discriminación en la sociedad. Como parte de los grandes retos que tiene este grupo social es su acceso al derecho al trabajo y de igualdad de oportunidades.

En el Perú, la realidad de las personas con discapacidad es compleja, puesto que según el “Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017”, publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) señaló que la población que presenta discapacidad es de 3 millones 209 mil 261 personas, que representan el 10,3% de la población del país. Siendo así que, la discapacidad más frecuente es la de la visión, seguida de la dificultad de moverse y caminar.

Para fines del presente trabajo se tendrá como foco de análisis la situación actual de las personas con discapacidad física en el Perú y como la falta de implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, SST) termina siendo una barrera para el acceso laboral. Con ello se busca evaluar si la población con discapacidad física aún presenta barreras en el acceso laboral o si se están implementando medidas de inclusión o no.

El presente trabajo de investigación es relevante porque aborda el estudio de la población con discapacidad física en el Perú y su relación laboral. En ese sentido, el presente artículo presenta su desarrollo en dos apartados.

El primer apartado aborda el concepto de discapacidad física y su relación con las relaciones laborales, haciendo énfasis en determinar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad física y los deberes de los empleadores que tienen con la población que sufre de discapacidad física y es parte de su planta laboral. Asimismo, dentro de este apartado se analiza la presencia de regulación de la SST para las personas con discapacidad física. Con ello se establecen las medidas normativas y/o recomendaciones de organismos internacionales que el trabajador debe cumplir para asegurar las condiciones de SST, al igual que contar con disponibilidad durante la jornada laboral.

En el segundo apartado, se brindan propuestas de mejora para la implementación de la SST para las personas con discapacidad física. Para ello se tiene presente la identificación de problemas emergentes en esta nueva era laboral en materia de SST para las personas con discapacidad física y las consideraciones que se deben tener en cuenta para una correcta implementación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arriban en la presente investigación.

II. LA DISCAPACIDAD FÍSICA, LAS RELACIONES LABORALES Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: ¿OPORTUNIDADES O BARRERAS?

1. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad física

El derecho al trabajo es un derecho fundamental de toda persona humana. El Informe N.º A/HRC/22/25, Informe anual del Alto Comisionado de las

Naciones Unidas del año 2012, establece que, “el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El trabajo suele ser un medio de subsistencia para la persona y su familia y contribuye también, en tanto que es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad” (2012, p.3).

Teniendo presente que el derecho al trabajo es un derecho al que se debe acceder sin discriminación, las personas con discapacidad deberían tener las mismas condiciones de oportunidad para poder acceder a diversos puestos de trabajo. Asimismo, desde una mirada de la inclusión, los trabajadores deben difundir la participación de esta población, de la cual muchos de ellos se encuentran en edad de etapa activa laboral.

En relación a las personas con discapacidad, el Informe N.º A/HRC/46/47, Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas del año 2021, establece que:

5. Se estima que hay 1.000 millones de personas con discapacidad, es decir, el 15 % de la población mundial, y la prevalencia es mayor en los países en desarrollo. De todas las personas con discapacidad, 785 millones tienen edad de trabajar y constituyen un recurso de talento para el empleo y para la prosperidad económica general de los países. Sin embargo, con frecuencia se enfrentan a desafíos que menoscaban su capacidad de contribuir a la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.
6. Según un informe de las Naciones Unidas sobre la discapacidad y el desarrollo, de 2018, los datos relativos a ocho regiones del mundo muestran que sólo el 36 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen un empleo, en comparación con el 60 % del resto de la población. (ACNUDH, 2021).

En el caso del Perú, según el último Censo Nacional del año 2017, de los datos expuestos, la Defensoría del Pueblo, de la lectura del documento publicado por INEI ha concluido que:

Es decir, uno de cada 10 peruanos/as tiene discapacidad. El 48.3% tiene dificultades para ver, el 15.1% dificultades para moverse o caminar mientras un 18,5% tiene dos o más discapacidades. Del universo total, el 56.7% son mujeres y el 43.3% varones. Asimismo, 40.1% son personas adultas mayores y 14.3% niñas, niños y adolescentes”.

Gran parte de la población con discapacidad experimenta diversas situaciones de exclusión y discriminación en su vida diaria, como la falta de oportunidades laborales, barreras en la educación, inaccesibilidad en los medios de transporte; así como precariedad y pobreza. (Defensoría del Pueblo).

De acuerdo a la actividad económica y ocupación, según el cuadro estadístico¹ titulado “Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad registrados en el sector privado formal, según actividad económica y ocupaciones, enero 2022 -febrero 2023”, elaborado por la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE o el Ministerio), a febrero de 2023 se revela que según actividad económica, los sectores en los que se encuentran mayores trabajadores con discapacidad registrados son: comercio al por mayor y por menor con 1961 trabajadores con discapacidad registrados; industrias manufactureras con 1814 trabajadores con discapacidad registrados; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con 1467 trabajadores con discapacidad registrados; sector construcción con 1370 trabajadores con discapacidad registrados; agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 688 trabajadores con discapacidad registrados y transporte, almacenamiento y comunicaciones con 471 trabajadores con discapacidad registrados.

Del mismo cuadro se revela que en función a las ocupaciones, a febrero de 2023, las ocupaciones con mayores trabajadores con discapacidad registrados son los siguientes: otras ocupaciones con 3517 trabajadores con discapacidad registrados; auxiliar de oficina con 738 trabajadores con discapacidad registrados; ocupación no especificada con 642 trabajadores con discapacidad registrados; almacenero con 392 trabajadores con discapacidad registrados; empleado, dependiente de tienda con 316 trabajadores con discapacidad registrados; limpiador de: fabricas, hoteles, oficinas y restaurantes con 211 trabajadores con discapacidad registrados; empleado de oficina en general con 210 trabajadores con discapacidad registrados y secretaria con 210 trabajadores con discapacidad registrados.

El derecho al trabajo decente para las personas con discapacidad está garantizado en varios instrumentos internacionales. De ello, se tiene el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.

1 El presente cuadro estadístico fue proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) mediante solicitud de acceso a la información pública.

159) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Perú el 16 de junio de 1986 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, ratificado por el Perú el 30 de enero de 2008. También, está garantizado por varios instrumentos nacionales, siendo la máxima de protección de derechos la Constitución Política del Perú.

En el ámbito laboral, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en su artículo 49° establece la cuota de empleo, la cual señala que “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%”. Con estas consideraciones, nos centraremos en desarrollar la realidad laboral de las personas con discapacidad física. Ello, debido a que desarrollar el estudio de la discapacidad en general involucraría el estudio de una población muy amplia y muchos enfoques, por ende, para efectos de este artículo sólo analizaremos a la población con discapacidad física.

Ahora bien, según la Guía 6: Empresa Inclusiva - Guía para la contratación de personas con discapacidad, documento elaborado por UNESCO, OIT y UNFPA, define a la discapacidad física de la siguiente manera:

Se considera discapacidad física a un término global que hace referencia a las dificultades en las funciones motoras, la postura o la ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros. Los apoyos personales como sillas de ruedas, muletas o andadores, facilitan la autonomía y la interacción de la persona con su entorno. (2020, 11).

En temas de cifras para conocer la población con discapacidad física con la que contamos en el país, como ya se mencionó líneas arriba, el último Censo Nacional del año 2017 reveló que el 15.1% tiene dificultades para moverse o caminar, lo cual implica que se asocia al grupo que tiene una discapacidad física. No obstante, de acuerdo al Informe estadístico del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, Reporte febrero 2022, en el cuadro N.º 7² titulado “Perú: población inscrita en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad por tipo de deficiencia según regiones, 2000 - 2022”, se reporta un total de 338

2 El cuadro contiene información de las personas con discapacidad inscritas hasta febrero de 2022 y la información es proporcionada por CONADIS.

870 personas inscritas en dicho reporte, de lo cual 96 677 tienen una deficiencia del tipo musculoesquelético³ que representa el 28,5% de la población reportada. Cabe destacar que, este tipo de deficiencia está asociada a la discapacidad física ya sea temporal o permanente.

Teniendo identificada a la población con discapacidad física, queda evaluar si la misma tiene oportunidades de acceso laboral o siguen sumándose las barreras estructurales y de discriminación. La Guía 5. Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo, documento elaborado por UNESCO, OIT y UNFPA, refiere que:

La discriminación es definida en el Convenio número 111 de la OIT como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) “que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Puede haber discriminación en la etapa previa a la contratación, durante el empleo, o al término del contrato. (2020, 28)

En ese sentido, si bien se ha identificado mediante información estadística la realidad poblacional de las personas con discapacidad a nivel general como específica, para efectos de esta investigación se ha requerido información sobre la población específica de las personas con discapacidad física. Para ello, mediante acceso a la información pública, el CONADIS nos proporciona la siguiente información.

Según los Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017, del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el año 2017, se estimó 800,395 personas con dificultad para moverse o caminar y/o para usar brazos o piernas.

Asimismo, de la misma estadística de las personas con discapacidad física se identificó que 336,181 son hombres y 464,214, mujeres.

3 Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trastornos que derivan del musculoesqueléticos “suelen cursar con dolor (a menudo persistente) y limitación de la movilidad, la destreza y el nivel general de funcionamiento, lo que reduce la capacidad de las personas para trabajar”. Extraído de la página de la OMS.

TABLA N.º 1: Situación de las personas con discapacidad física por sexo en el Perú

Población con discapacidad física	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total nacional
No tiene discapacidad física	15,131,765	15,305,225	30,436,990
Si tiene discapacidad física	336,181	464,214	800,395

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.
Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI)-Perú

Nota: Se realizó usando información a nivel nacional y el ponderador fue de la población total.

Respecto al ámbito laboral, se señala que al año 2017, eran 752,981 personas con discapacidad física de 15 años a más en edad de trabajar.

TABLA N.º 3: Vulneración de las personas con discapacidad física - Sector empleo

Población con discapacidad física	Población en edad de trabajar (De 15 a más años)		
	Hombre	Mujer	Total
No tiene discapacidad física	10,962,495	11,252,357	22,214,852
Si tiene discapacidad física	311,284	441,697	752,981

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.
Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI)-Perú

Nota: Se realizó usando información a nivel nacional y el ponderador fue de la población total.

Para efectos de alcanzar el objetivo de analizar a las personas con discapacidad física y su desarrollo en el ámbito laboral es necesario establecer la práctica que ejercen los empleadores que contratan a esta población, al igual que todos los lineamientos y normativas que establecen para ofrecerles igualdad de oportunidades y buenas condiciones laborales en relación a sus puestos de trabajo y en la convivencia con otros sectores de trabajadores que también participan en las empresas.

2. Deberes de los empleadores

Los empleadores se encuentran en la obligación de cumplir con ciertos deberes con sus trabajadores. Ello, con el objetivo de proporcionarles condiciones para el ejercicio de sus labores en igualdad de oportunidades, de remuneración y en trabajo de igual valor.

Todo empleador debe proporcionar los mismos beneficios laborales para todas las personas que laboran y se encuentran bajo su cargo teniendo en cuenta el tipo de contratación de cada empleado. De igual manera, proporcionar los mismos insumos de trabajo y condiciones favorables para ejercer las funciones que se les encarguen.

En ese sentido, los empleadores tienen que tener presente la situación de las personas con discapacidad respecto al acceso al empleo y un entorno laboral inclusivo. Ahora bien, teniendo en cuenta todas las brechas y barreras que enfrentan las personas con discapacidad en diversos sectores, en el ámbito laboral se han regulado una serie de normas y especificaciones para la población con discapacidad. Ello con el fin de reducir estas brechas para el acceso al empleo.

En virtud de la Ley General de la Persona con Discapacidad, se establecen cuotas de empleo obligatoria tanto para los empleadores privados como para las entidades públicas, las mismas que se señalan en el apartado anterior. Asimismo, el reglamento de la mencionada Ley, en su artículo 52° establece que esta obligatoriedad es extensiva al personal que integran las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú. Cabe señalar que la discapacidad debe ser debidamente acreditada con los certificados de discapacidad que otorgan los diferentes establecimientos de salud certificadores de discapacidad⁴.

Para el caso de las personas con discapacidad, son los empleadores quienes se encuentran obligados a brindar los respectivos ajustes razonables. Ello, se sustenta en el inciso 4 del artículo 50° de la Ley N° 29973 “Ley General de la Persona con Discapacidad”, lo cual señala que los empleadores independientemente sean del sector público o privado se encuentran en la obligación de realizar determinados ajustes razonables, al menos que estos se consideren una carga desproporcionada o indebida. Asimismo, dichos ajustes que se realicen tendrán los criterios fijados por el MTPE.

4 De acuerdo a la base de datos del HIS DISCAP WEB del Ministerio de Salud (MINSA), las cifras de certificados de discapacidad emitidos en los diferentes establecimientos de salud certificadores de discapacidad al 31 de mayo del 2023, son un total de 404,189. Cabe señalar, que los diferentes usos que las personas con discapacidad certificadas les den a sus certificados no constan en ninguna data. La presente información fue proporcionada mediante acceso a la solicitud de información pública al MINSA.

A) Ajustes razonables: prevención y reubicación

Los ajustes razonables según los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”, aprobados con Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, en su artículo 3° brinda la siguiente definición:

Son modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para el empleador, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el acceso a un puesto de trabajo, el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

Tenemos una serie de normativas que regulan los ajustes razonables, entre ellas tenemos las siguientes: (i) Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (ii) Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, (iii) Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, (iv) Resolución Ministerial N° 171-2019-TR y (v) Decreto Supremo N° 001-2020-TR.

Los ajustes razonables tienen un desarrollo normativo en el Perú; conceptualmente se recoge la definición establecida en la CDPD y, adicionalmente, reconoce que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, estableciendo dos consideraciones relevantes: el ajuste debe facilitar su acceso al puesto de trabajo y su desarrollo dentro de la empresa. Otros aspectos importantes en este desarrollo normativo es la regulación de un procedimiento para su aplicación y la definición de carga económica excesiva como límite para determinar la razonabilidad del ajuste. (UNESCO, OIT y UNFPA, 2020, 14).

El ajuste razonable se dará bajo las normativas laborales establecidas, teniendo en cuenta el ámbito laboral de desarrollo, la posición laboral y en el marco de los procesos de selección, formación laboral, desempeño laboral y promoción. El trabajador que solicite el ajuste debe considerar que su pedido no debe ser desproporcionado puesto que este podría estar fuera del alcance de ajustes que puede realizar el empleador.

Por otro lado, analizando la predisposición de aceptar o no los ajustes razonables, se puede visualizar que, si bien estos ajustes llegarán a ser desproporcionados, los empleadores estarían en su posición de poder denegar el pedido. No obstante, desde otro punto de vista denegar estos ajustes sería una forma de discriminación. En ese sentido, el punto medio de negociar los ajustes razonables no involucra solo al empleador o solo al trabajador de manera independiente, sino que los involucra a ambos. El acuerdo al que se pueda llegar y beneficie a ambas partes va a implicar que negocien los ajustes razonables o evalúen otras opciones.

B) Mínimo confort de bienestar

El mínimo confort de bienestar involucra aquellas características y condiciones básicas que el empleador debe proporcionar a todos sus trabajadores en el ambiente laboral. En el caso de los trabajadores con discapacidad, si bien el empleador tiene que aplicar las mismas normas y condiciones laborales sin distinción, lo que sí debe tener es una consideración en lo que respecta a la accesibilidad laboral.

La accesibilidad laboral no debe verse como un privilegio que aplica solo para un grupo. Este debe verse como un principio para las personas con discapacidad.

51. La accesibilidad es, a la vez, un principio general y una disposición sustantiva de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 9). Se aplica al lugar de trabajo como a todas las demás esferas de la vida, y es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. En su observación general núm. 2 (2014), relativa a la accesibilidad, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad profundizó en las obligaciones de los Estados en materia de accesibilidad. La accesibilidad del lugar de trabajo, que comprende la accesibilidad de las tecnologías y los sistemas de información y comunicaciones, es esencial para la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo. También garantiza la implicación, participación y seguridad plenas de los trabajadores con discapacidad en el lugar de trabajo. Los entornos accesibles previenen asimismo los accidentes y facilitan la evacuación de las personas con discapacidad en caso de emergencia. (ACNUDH, 2021).

De otra parte, se debe tener en cuenta los temas de seguridad salud en el trabajo, es decir que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general, entre ellas las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes del trabajo que realizan. Como normas básicas deben seguirse las normas nacionales e internacionales que regulan la SST.

3. La seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física

En el marco de la dinámica de las relaciones laborales, la SST es un derecho fundamental que surge y se debe asegurar para cada trabajador mientras este se encuentre realizando actividades laborales. De acuerdo a la constitución de la OIT uno de sus principios establece que los trabajadores deben estar protegidos de las enfermedades tanto generales como de aquellas que se produzcan en un ambiente laboral, no obstante de las estimaciones globales que tiene la OIT se estima que 2,78 millones de personas fallecen por temas laborales⁵.

En el Perú, según el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales (SAT), en su último reporte del mes de diciembre de 2022, se tienen registrados 2453 notificaciones, de las cuales se tiene que “el 97,15% corresponde a accidentes de trabajo no mortales, el 1,02% accidentes mortales, el 1,79% a incidentes peligrosos y 0,04% a enfermedades ocupacionales. La actividad económica que tuvo mayor número de notificaciones fue industrias manufactureras con el 24,96%, seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler: con 16,72%; comercio con 11,87%, entre otras” (2022: p.3). Ahora bien, estos datos son amplios en virtud de cualquier tipo de trabajador, más no revela cuántos de ellos son personas con discapacidad que pudieron haber sufrido algún tipo de accidente laboral.

Respecto a la regulación de la SST, como norma constitucional principal protectora se tiene a la Constitución Política del Perú. Como parte de la legislación, se cuenta con un compilado de normas que comprende leyes, decretos supremos, resoluciones y políticas que la regulan. Cabe señalar, que también se

5 Extraído de la página de seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

cuenta con normativa específica dependiendo el tipo de actividad económica, pero para efectos de este artículo se centrará en presentar la normativa general, las cuales son:

- Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Modificado por Ley N.º 30222).
- Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Modificado por el Decreto Supremo N.º 001-2021-TR, asimismo por Decreto Supremo N.º 006-2014-TR, posteriormente por Decreto Supremo N.º 012-2014-TR, respecto al Registro único de accidentes de trabajo, seguido por Decreto Supremo N.º 016-2016-TR, respecto al examen médico ocupacional cada 2 años y finalmente por Decreto Supremo N.º 002-2020-TR, que modifica el art. 77)
- Ley N.º 31051, Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria.
- Resolución Ministerial N.º 245-2021-TR, Resolución Ministerial que aprueba el documento denominado “Procedimiento para la elección de los/las representantes de los/las trabajadores/as ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo; el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso; o, del/de la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto Supremo N.º 003-98-SA, Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- Resolución Ministerial N.º 375-2008-TR, Norma básica de Ergonomía.
- Decreto Supremo N.º 017-2017-TR, Reglamento SST Obreros Municipales.
- Resolución Ministerial N.º 249-2017-TR. Disposiciones complementarias al Reglamento SST de obreros municipales.
- Resolución Ministerial N.º 480-2008-MINSA, Listado de Enfermedades Profesionales.
- Resolución Ministerial N.º 312-2011-MINSA, Protocolos de los Exámenes Médico Ocupacionales. (Modificada por Resolución Ministerial N.º 571-2014-MINSA).

- Resolución Ministerial N.º 1275-2021-MINSA, Resolución Ministerial que aprueba la Directiva Administrativa N.º 321-MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2. (Modificada por Resolución Ministerial N.º 675-2022-MINSA).
- Decreto Supremo N.º 020-2019-TR. que modifica el reglamento de la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Reglamento de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR y el Decreto Supremo N.º 007-2017-TR.
- Decreto de Urgencia N.º 044-2019, que establece medidas para fortalecer la protección de salud y vida de los trabajadores (168-A).
- Ley N.º 31025, que incorpora a la enfermedad causada por el covid-19 dentro del listado de enfermedades profesionales de los servidores de la salud.
- Decreto Supremo N.º 018-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo al 2030.

De la misma manera, se cuenta con normativa internacional que regula la SST. Como instrumentos principales, la OIT cuenta con los siguientes convenios: a) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); b) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002 y c) Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Lo particular es que el Perú no ha ratificado ninguno de los Convenios mencionados, aunque sí ha ratificado un convenio referido a ciertos riesgos específicos como el Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139⁶) y otros referente a seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62⁷), Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127⁸) y el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176⁹).

6 El Perú ratificó el convenio el 16 noviembre de 1976 y a la fecha se encuentra en vigor.

7 El Perú ratificó el convenio el 04 abril de 1962 y a la fecha se encuentra en vigor.

8 El Perú ratificó el convenio el 19 junio de 2008 y a la fecha se encuentra en vigor.

9 El Perú también ratificó el convenio el 19 junio de 2008 y a la fecha se encuentra en vigor.

También como parte de la regulación normativa del marco comunitario andino se tiene que tener presente la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución N° 957, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ello, porque el Perú es miembro de la Comunidad Andina (CAN), el derecho a la SST es considerado un derecho comunitario andino y ambos documentos son de obligatorio cumplimiento porque regulan el mejoramiento de las condiciones del mismo.

III. PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA

1. Identificación de problemas emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física

Con la normativa que tiene el Perú para las personas con discapacidad y su acceso laboral regulado, el panorama de acceso al trabajo decente debería ser óptimo y en igualdad de condiciones para todas las personas independientemente de si poseen o no una discapacidad. Sin embargo, de acuerdo a un estudio independiente con método mixto electrónico realizado a un grupo de gerentes y jefes de recursos humanos de determinadas empresas, titulado “Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano”, elaborado en el año 2018 por Velarde, Llinás y Barboza, reveló como resultado del estudio que no se cumple con la debida inclusión de las personas con discapacidad tal como señala la normativa peruana.

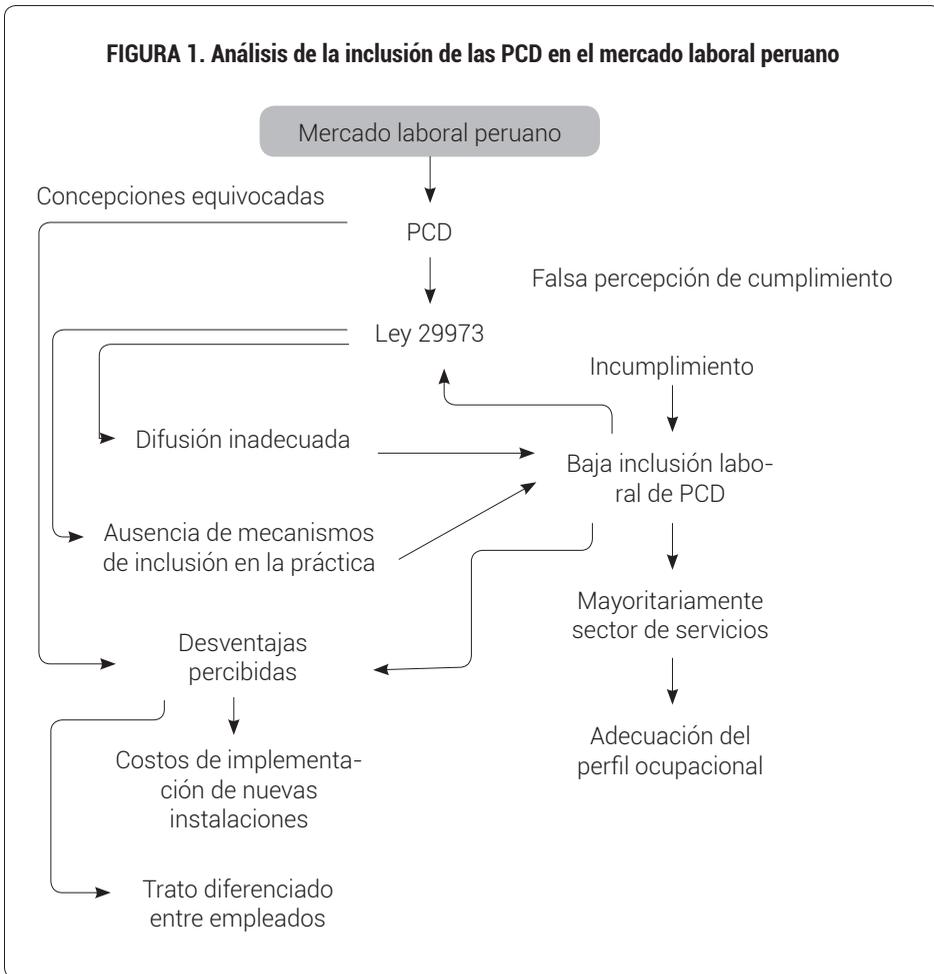
Para el caso específico de las personas con discapacidad física, el estudio también evidencia el tipo de trabajo donde suelen laborar, señalando “que las PCD trabajan en las distintas empresas presentan discapacidad física y que en su mayoría laboran en las áreas operativas y de atención al cliente” (2018, p.68). Asimismo, se puede observar que hay una preferencia en la contratación por parte de los empleadores donde el mayor porcentaje prima en la contratación de las personas con discapacidad física (motriz o destreza).

No obstante, según evidencia el estudio y la percepción de los entrevistados, la contratación de las personas con discapacidad genera tanto desventajas como ventajas en la contratación. En lo que respecta a las desventajas se tiene presente

el costo de implementación de nuevas instalaciones (relacionado a hacer ajustes que involucran adaptabilidad del centro laboral y temas en materia de SST), el trato diferenciado entre trabajadores y problemas del trato al cliente. De otro lado, como ventajas se perciben la generación de la imagen de responsabilidad de la empresa, la integración social con los demás trabajadores y la construcción de una representación social positiva de la sociedad.

De este mapeo que evidencia el estudio se recoge el siguiente cuadro. El mismo que cuenta con un análisis de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano, haciendo un resumen de las concepciones equivocadas y la falsa percepción de incumplimiento.

FIGURA 1. Análisis de la inclusión de las PCD en el mercado laboral peruano



Lo expuesto en el cuadro es parte de los problemas que se identifican dentro del marco laboral para las personas con discapacidad. No obstante, esta situación persiste en la realidad nacional laboral y se ha visto alterada producto de la pandemia por la Covid-19, puesto que el trabajo ha cambiado y se ha tenido que adaptar a las nuevas modalidades laborales. En ese sentido, se han generado cambios en la SST que afronta nuevos retos y adaptación.

Como parte de esos cambios podemos identificar diversos factores que han intervenido en las nuevas modalidades de trabajo, entre ellos la tecnología, el cambio climático, el desarrollo sostenible y especialmente los cambios demográficos. Ello ha generado que se generen cambios en la organización del trabajo que a su vez influyen en la generación de horas excesivas de trabajo o formas atípicas de empleo.

En ese sentido, para las personas con discapacidad física y que suelen laborar en áreas operativas y de atención al cliente, estas actividades en el marco de la pandemia y pasada esta etapa se ha tenido que adaptar al medio digital, se puede decir que es un tipo de empleo en plataformas digitales de trabajo, teletrabajo y trabajo remoto. Siendo así que pueden verse aspectos positivos respecto a mejor control de tiempo, ejercer el derecho a la desconexión digital y generar oportunidades de seguridad y salud.

No obstante, también puede plantear una serie de desafíos en materia de SST y carecer de protección para la seguridad y la salud del trabajador. Los trabajadores de las plataformas pueden experimentar una peor gestión de la SST en el lugar de trabajo, incluida una evaluación deficiente de los riesgos. Además, estos trabajadores a menudo tienen poco o ningún acceso (...) a lugares de trabajo, equipamientos y EPP proporcionados por el empleador (es poco probable que el hogar y los suministros del trabajador cumplan con las normas ergonómicas, ambientales y de SST). (OIT 2019, p.55).

En este contexto, el sistema y gestión de SST se vería dejado de lado, puesto que el empleador no estaría en la capacidad de conocer los nuevos lugares de trabajo donde su trabajadores, personas con discapacidad física, estarían ejerciendo sus funciones, con excepción de aquel trabajador que se encuentre en situación de contratación donde una de las formas de trabajo es el teletrabajo que se encuentra regulado según Ley N.º 31572 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR que regulan la SST para todo trabajador

de institución pública o privada, aunque no hace énfasis en detallar la seguridad y salud de la población de personas con discapacidad.

Bajo el supuesto de que la contratación del trabajador no regule el teletrabajo o que al estar regulada no se haya cumplido con la debida gestión de solicitar información al trabajador sobre una autoevaluación de los peligros que se encuentran en su entorno, el empleador se vería imposibilitado de identificar los peligros que pueden estar cerca del trabajador y en consecuencia no sería previsible evaluar los riesgos. Frente a un siniestro o accidente laboral y dependiendo el tipo de accidente quien termina haciéndose responsable por el trabajador, en un primer momento sería el mismo o alguien cerca de su entorno, puesto que por la ubicación geográfica escapa del poder del empleador el poder actuar en el momento. Para situaciones como estas es necesario tener un protocolo, política o normativa que pueda regular e identificar ciertos supuestos que pongan en peligro a trabajadores con discapacidad física o cualquier tipo de discapacidad que realicen labores en plataformas digitales.

Si bien ello parece ser un reto, dado que las normativas poseen caracteres generales y con la reglamentación se ajustan ciertos apartados específicos, y aun así no terminan por regular todos los supuestos, entonces sí habría un involucramiento por parte del empleador de regular ciertas especificaciones y ajustarlos a su realidad laboral; pero para ello se requiere que los expertos y legisladores brinden luces de cierta normativa para la reglamentación específica de la SST en las plataformas digitales y que no sólo hagan referencia a ellos como teletrabajo en favor de la población vulnerable.

2. Consideraciones para la implementación de la seguridad y salud en el trabajo para las personas con discapacidad física

Como se mencionó anteriormente, en el Perú la SST se encuentra regulada por la Ley N.º 29783, su reglamento y otras normativas particulares, sin embargo, en el marco de la pandemia se emitió el Decreto Legislativo N.º 1468, la cual establece disposiciones de prevención y protección a las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria. Ello con la finalidad de garantizar derechos de salud, seguridad, no discriminación y autonomía a las personas con discapacidad, buscando asegurar su atención en todos los niveles del Estado.

Seguido a ello, en el 2021 el MTPE gestionó la creación de un Manual sobre Medidas de seguridad y salud en el trabajo aplicable a personas con discapacidad (Estado de emergencia Nacional COVID – 19), Normas aplicables a personas con discapacidad en el empleo, en el cual daba respuesta para aquellas empresas que no contaban con un servicio de SST implementado, señalando que en el contexto de la emergencia sanitaria producto de la pandemia, “atendiendo al número de trabajadores, debe aplicar como mínimo la contratación del personal de salud para la vigilancia de la salud de los trabajadores, según lo dispuesto en el Anexo 1 de la norma” (2021, p. 17).

En los centros de labores donde se desenvuelven las personas con discapacidad se debe elaborar una estrategia en materia de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. De acuerdo al Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, elaborado por la OIT, en lo que respecta a la estrategia se tiene en consideración que:

3.1.3. Al formular una estrategia para la gestión de las cuestiones relativas a las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían colaborar con los representantes de los trabajadores, y consultar a los trabajadores discapacitados o a sus representantes.

3.1.4. La estrategia en el lugar de trabajo debería complementar la estrategia de desarrollo de los recursos humanos en su propósito de aprovechar al máximo las contribuciones y las aptitudes de todo el personal, incluidos los trabajadores discapacitados, y propugnar la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como los procedimientos conexos de orientación e intervención tempranos de acuerdo con los principios de este repertorio. (OIT, 2001).

Ajustado a nuestra realidad laboral se pueden identificar los ajustes razonables más solicitados, según actividad económica y categoría ocupacional independientemente, ello con el fin de que se pueda ajustar la accesibilidad laboral y aplique a sus normativas generales los requerimientos de las personas con discapacidad física y otros tipos de discapacidades. Respecto a ello, si bien se cuenta con una Guía Básica de Ajustes Razonables aplicable a personas con discapacidad y una Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad que contiene un compilado de Guías, lo que debería elaborarse es una Guía el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) enfocado en personas con discapacidad.

Seguido a ello debe evaluarse la eficiencia de la estrategia implementada, de manera que los puestos laborales a los que acceden personas con discapacidad cuenten con todos los requerimientos.

En otro sentido, para el caso de trabajadores con discapacidad física que realicen labores en su domicilio y por medio tecnológico, deberán tener en cuenta la ley de seguridad en el trabajo y lo que especifica su reglamento en los artículos comprendidos del 25° al 28° y sus respectivos Anexos 3 y 4. Para ello es relevante señalar que el reglamento establece la identificación de riesgos, en segundo lugar, la evaluación de los riesgos y finalmente cuando se da un accidente de trabajo. Lo relevante de lo detallado en la presente normativa refiere en primer lugar, evaluación de riesgos del lugar, artículo 27° numeral 2, el cual especifica que “(...) se debe tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad especial de prestación de labores, poniendo mayor atención a los riesgos físicos, locativos, eléctricos, factores de riesgos ergonómicos y factores de riesgos psicosociales, información que se encuentra detallada en el Anexo 4, (...)”; y lo referente a accidente de trabajo en su artículo 28° numeral 2, donde es el teletrabajador quien se debe encontrar en posición de conocer el procedimiento de actuación ante accidente, asimismo que debe demostrar que la lesión o daño a la salud que sufra debe ser en el lugar, horario y con las herramientas del trabajo. Este artículo parece revelar que faltaría hacer ciertos ajustes de regulación puesto que por las características parece no abarcar el supuesto para personas con discapacidad física. Del mismo artículo también se menciona que será el empleador quien investigue el accidente con la participación del comité y/o supervisor de SST.

El reglamento centra su regulación cuando se da un accidente de trabajo, pero parece olvidarse de los principios de la SST y el deber de prevención del empleador, por lo cual debería regularse ciertos lineamientos para el proceso de identificación y control de los peligros. Si bien la gestión de la SST específica todo ello, tener mayor sustento normativo o lineamientos ajustados a la normativa nacional e internacional permitirían que el acceso al derecho sea eficiente.

V. CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación, se puede arribar a las siguientes conclusiones.

- La población con discapacidad, en específico las personas con discapacidad física, se enfrentan a brechas sociales y retos de acceso laboral. Este acceso laboral muchas veces se ve sujeto a la falta de oportunidades que se generan en los puestos de trabajo o por la falta de implementación y de adaptación en las instalaciones para el libre acceso (aspecto de la seguridad y salud en el trabajo).
- Para el caso de los puestos de trabajo donde laboran las personas con discapacidad según actividad económica y ocupación son aquellos puestos que involucran comercio seguidas por industrias manufacturadas y posteriormente por actividades inmobiliarias. Respecto a la función por ocupaciones prevalece ser auxiliar de oficina. En el caso de las personas con discapacidad física hay una tendencia por el área operativa y de atención al cliente.
- En relación a la normativa de las personas con discapacidad para el acceso laboral se regula la cuota de empleo, ajuste razonable, conservación del empleo por si el trabajador adquiere una discapacidad. Este último se ajusta a las normas de SST, al reglamento y a todas las especificaciones que involucren el sistema y la gestión.
- Con el objetivo de dar a conocer las normativas que regulan discapacidad y SST, las mismas deben ser compartidas a los empleadores, al personal de recursos humanos y trabajadores. Asimismo, se debe proporcionar ciertas Guías que permitan a los trabajadores tener orientación sobre los puestos de trabajo, al igual que para los empleadores para poder aplicar una metodología para el análisis de un puesto. Respecto a ello, cabe señalar que el MTPE en el año 2016 elaboró una Guía de orientación sobre análisis de puestos, tareas y habilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad. En el 2020, UNESCO, OIT y UNFPA elaboraron una Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- En materia de gestión, si bien se debe tener una regulación general de la SST para personas con discapacidad, esto no excluye la labor conjunta que deben realizar tanto empleador como trabajador, persona con discapacidad física, para adaptar las normativas vigentes al centro de trabajo y poder establecer ciertas pautas que involucren la SST del trabajador.

- Para finalizar, se debe apostar por seguir trabajando un enfoque intersectorial y transversal haciendo incidencia en las políticas públicas. Como señalaron Quiñones y Rodríguez “el marco normativo nacional e internacional sustantivo, (...) brindan un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un grupo importante de ciudadanos, y se pueda alcanzar una verdadera inclusión social de las personas con discapacidad, empezando ciertamente por su inclusión laboral” (2015, p.41). La gestión de políticas públicas debe construirse con la normativa nacional y la convencionalidad,

REFERENCIAS

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012, 17 de diciembre). Consejo de Derechos Humanos 22º período de sesiones. Temas 2 y 3 de la agenda. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. (Informe N.º A/HRC/22/25). Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. ACNUDH. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F22%2F25&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021, 21 de enero). Consejo de Derechos Humanos 46º período de sesiones 22 de febrero a 19 de marzo de 2021 Temas 2 y 3 de la agenda. Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. (Informe N.º A/HRC/46/47). Relación entre la efectividad del derecho al trabajo y el disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad. ACNUDH. <https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FHRC%2F46%2F47&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False>

Congreso de la República de Perú. (2011, 20 de agosto). Ley N.º 29783. Por la cual se expide la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

Congreso de la República de Perú. (2012, 24 de diciembre). Ley N.º 29973. Por la cual se expide la Ley General de la Persona con Discapacidad. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Congreso de la República de Perú. (2022, 7 de setiembre). Ley N.º 31572. Ley del Teletrabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,p%C3%ABlicas%20para%20garantizar%20su%20desarrollo.>

Congreso de la República de Perú. (2020, 22 de abril). Decreto Legislativo. N.º 1468. Decreto Legislativo tiene por objeto establecer disposiciones de prevención y protección a las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-establece-disposiciones-de-prevencio-decreto-legislativo-n-1468-1865717-2/>

Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2022). Informe estadístico del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad - Reporte febrero 2022. Observatorio Nacional de la Discapacidad. https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/03/Informe-estadistico-mensual-del-RNPCD_Feb-2022.pdf

Defensoría del Pueblo: Estado peruano debe luchar contra la discriminación estructural existente contra las personas con discapacidad. (2021, 16 de octubre). Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-estado-peruano-debe-luchar-contra-la-discriminacion-estructural-existente-contra-las-personas-con-discapacidad/#:~:text=Gran%20parte%20de%20la%20poblaci%C3%B3n,as%C3%AD%20como%20precariedad%20y%20pobreza.>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Manual sobre Medidas de seguridad y salud en el trabajo aplicable a personas con discapacidad (Estado de emergencia Nacional COVID – 19). Normas aplicables a personas con discapacidad en el empleo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1691683/Manual-Normas%20Aplicables%20a%20PCD%20en%20>

el%20Empleo%20%28Estado%20de%20Emergencia%20Nacional%20COVID-19%29.pdf?v=1614218969

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Boletín estadístico mensual diciembre 2022. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3907867-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-diciembre-2022>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023, 26 de febrero). Decreto Supremo N.º 002-2023-TR. Por la cual se expide el Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley de Teletrabajo. <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-31572-decreto-supremo-n-002-2023-tr-2155169-1>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. Discapacidad y trabajo.

<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2001). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Reunión tripartita de expertos sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Ginebra. TMEMDW/2001/2. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb282/pdf/tmemdw-2.pdf>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. Primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Quiñones, S., & Rodríguez, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Foro Jurídico*, (14), 32-41. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>

UNESCO, OIT y UNFPA. (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 5. Mis derechos laborales. Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo. Primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760018.pdf

UNESCO, OIT y UNFPA. (2020). Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Guía 6. Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad. Primera edición.

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X. y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. doi: <https://doi.org/10.19052/ed.5045>