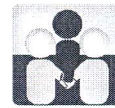




PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria
Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO	
Dirección Gral de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo	
26 SET. 2013	
RECEPCION	
Reg. : 125/0948	Hora: 9:50 am

INFORME N° 29 -2013-MTPE/2/15.1

PARA : **DR. EDGARDO BALBÍN TORRES**
Director General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo

REFERENCIA : Carta S/N de fecha 23 de julio de 2013 remitida por la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú

FECHA : 24 de septiembre de 2013

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante "IDEHPUCP") solicita a su Despacho emitir opinión acerca de las medidas que deben adoptar los empleadores para evitar que surjan conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales en el caso de trabajadores que tengan a su cargo personas con discapacidad severa o multidiscapacidad y no puedan pagar por atención especializada.

En atención a ello, cumpla con informar a usted lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

El 24 de diciembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley N° 29973, "Ley General de la Persona con Discapacidad" (en adelante "la Ley"), la cual tiene por finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica (artículo 1).

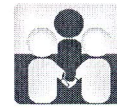
En el capítulo relativo al trabajo y empleo, la Ley establece que la persona con discapacidad tiene derecho a "ajustes razonables en el lugar de trabajo", definiendo éstos como aquellas medidas que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (artículo 50).

Bajo este contexto, y en atención a que el numeral 2 del artículo 50 antes indicado dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo preste asesoramiento y orientación a los empleadores para la implementación de ajustes razonables en el lugar de trabajo, el IDEHPUCP solicita nuestra opinión acerca de las medidas que deben adoptar los empleadores para evitar que surjan conflictos entre las responsabilidades familiares y profesionales en el caso de trabajadores que tengan a



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria
Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú*

su cargo personas con discapacidad severa o multidiscapacidad y no puedan pagar por atención especializada.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966.
- Convenio de la OIT núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981¹ (en adelante, el “Convenio núm. 156 de la OIT”).
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Reglamento de Organización y Funciones del MTPE, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2010-TR.

III. ANÁLISIS

III. Análisis jurídico

El numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la igualdad ante la ley y el mandato de no discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole. Asimismo, el numeral 1 del artículo 26 de la Carta Magna señala que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Por su parte, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce - como ciertamente es el caso del derecho a la igualdad y no discriminación- se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Estado peruano.

En ese sentido, es preciso indicar que el artículo 3.1 del Convenio de la OIT núm. 156 establece que cada Estado Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (el subrayado es nuestro).

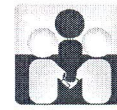
Bajo esta línea de razonamiento, debemos entender que el mandato de no discriminación previsto en nuestra Constitución forma un “bloque de constitucionalidad” para fines hermenéuticos con el Convenio núm. 156 de la OIT; lo que, en nuestra opinión, supone que dentro de los motivos de discriminación que no deben admitirse en nuestro ordenamiento jurídico (“de cualquier otra índole”) se

¹ Aprobado por el Estado peruano mediante Resolución Legislativa N° 24508, del 28 de mayo de 1986, y ratificado con fecha 16 de junio de 1986.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria
Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú*

incluye también el relativo a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

A tal efecto, el artículo 1 del Convenio núm. 156 define a los “trabajadores con responsabilidades familiares” como aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos a su cargo u otros miembros de su familia directa que necesiten de su cuidado y sostén, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (el subrayado es nuestro).

De este modo, el objetivo del Convenio en cuestión es crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, permitiendo -como ya fue señalado previamente- que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (artículo 3). Y, en esa misma línea, el Estado deberá garantizar que la responsabilidad familiar no constituya -por sí misma- una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo (artículo 8).

Sobre la base de los argumentos expuestos, nuestra opinión es que las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad y que no puedan pagar por atención especializada, no solo no puede constituir un motivo de discriminación en el empleo, sino que debe ser objeto de atención por parte del Estado y de los empleadores a efectos de garantizar el derecho a la armonización o conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de dichos trabajadores.

Consideramos que esta debe ser la interpretación que se desprende de la Constitución y del Convenio núm. 156 de la OIT, así como del literal f) del artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en donde se reconoce explícitamente dentro de los derechos laborales el de armonización de las responsabilidades familiares y laborales.

En suma, aun cuando la Ley deja en duda si el derecho a los “ajustes razonables” alcanza o no a las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad -cuestión que debería resolver el Reglamento de la Ley-, nuestra opinión es que este grupo de trabajadores sí se encuentra igualmente protegido al amparo de las normas internacionales y naciones citadas previamente.

III. Propuesta de medidas

Sobre la base del análisis jurídico desarrollado en el apartado anterior, y a efectos de garantizar el derecho constitucional a la armonización o conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad, recomendamos que los empleadores evalúen la pertinencia de adoptar las medidas que se proponen a continuación:

*Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria
Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú*

Medidas	Implementación
Flexibilidad en la jornada de trabajo	<p>Permitir que el número de horas diarias de la jornada se cumpla conforme a las necesidades del trabajador o trabajadora, siendo ellos quienes determinan la hora en que inicia y culmina su respectivo horario.</p> <p>Reducción temporal de la jornada de trabajo con ocasión de la cobertura de necesidades familiares, con o sin interrupción de la carrera profesional.</p> <p>Semana laboral comprimida: los trabajadores laboran más horas un determinado número de días y, a contrapartida, reciben un día o medio día libre a la semana.</p> <p>Posibilidad de migrar a puestos de trabajo a tiempo parcial o con jornada reducida.</p>
Flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo	<p>Horarios de trabajo escalonados o flexibles;</p> <p>Establecer un banco de horas (mensuales, semestrales o anuales) o días libres que pueden ser utilizadas por los trabajadores a fin de atender responsabilidades familiares.</p> <p>Posibilidad de intercambiar turnos de trabajo entre trabajadores.</p>
Respecto de permisos y licencias	<p>Programación de permisos médicos para la atención en salud de hijos u otros dependientes directos.</p> <p>Flexibilidad para el otorgamiento de permisos excepcionales para atenciones de salud imprevistas de hijos o familiares directos.</p>

IV. CONCLUSIONES

- a) El mandato de no discriminación previsto en nuestra Constitución forma un “bloque de constitucionalidad” para fines hermenéuticos con el Convenio núm. 156 de la OIT, lo que supone que dentro de los motivos de discriminación que no deben admitirse en nuestro ordenamiento jurídico se incluye también el relativo a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares².
- b) En nuestra opinión, las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad y que no puedan pagar por atención especializada, no solo no puede constituir un motivo de discriminación en el empleo, sino que debe ser objeto de atención por parte del Estado y de los empleadores a efectos de garantizar el derecho a la armonización o conciliación de las responsabilidades familiares y laborales de dichos trabajadores (artículo 3 del Convenio núm. 156).
- c) De allí que, aun cuando la Ley General de la Persona con Discapacidad deja en duda si el derecho a los “ajustes razonables” alcanza o no a las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad -cuestión que debería resolver el Reglamento de la Ley-

² El artículo 1 del Convenio núm. 156 define a los “trabajadores con responsabilidades familiares” como aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos a su cargo u otros miembros de su familia directa que necesiten de su cuidado y sostén, cuando dichas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria
Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú*

nuestra opinión es que este grupo de trabajadores sí se encuentra igualmente protegido al amparo de las normas internacionales y naciones citadas previamente.

V. RECOMENDACIONES

Conforme al análisis del marco normativo nacional e internacional efectuado en el presente informe, esta Dirección recomienda que los empleadores evalúen la pertinencia de adoptar las medidas propuestas a fin de garantizar el derecho constitucional a la armonización o conciliación entre las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo familiares directos con discapacidad severa o multidiscapacidad

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

SERGIO ARTURO QUINONES INFANTE
Director (e)
Dirección de Promoción y Protección de los
Derechos Fundamentales Laborales