

Guía 5

Mis derechos laborales

Guía para personas con
discapacidad en búsqueda
de trabajo



Guía 5

Mis derechos laborales

Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo

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, 2020

© **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

Oficina de la UNESCO en Perú
Av. Javier Prado Este 2465, Lima, Perú
<https://es.unesco.org/fieldoffice/lima>

© **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Calle Las Flores 275, San Isidro – Lima
<https://www.ilo.org/lima>

© **Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú**

Av. Guardia Civil 1231, San Isidro - Lima
<https://peru.unfpa.org/>

Adaptación y elaboración de contenido

Susana Stilglic

Revisión y aportes técnicos

Rocío Valencia (Oficina de la OIT para los Países Andinos)
Claudia Otiniano (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú)

Diagramación: Romy Kanashiro

Todos los derechos reservados
Primera edición, agosto 2020
Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

ISBN 978-92-2032844-6 (web pdf)

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en estas publicaciones no implican juicio alguno por parte del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los estudios, guías y otras colaboraciones de esta publicación incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT, UNFPA o UNESCO las sancione.

A través de esta publicación te invitamos a que te informes acerca de los derechos y deberes que tienes cuando te presentas y cuando consigues un trabajo.



Prólogo

Esta publicación forma parte de la caja de herramientas producida por el Programa Conjunto "Acceso al Empleo Decente para las Personas con Discapacidad". Esta es una iniciativa que se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), y cuya ejecución estuvo a cargo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Teniendo en cuenta las lecciones aprendidas y buenas prácticas de programas similares para la inserción laboral de personas con discapacidad, el Programa Conjunto apostó por la creación de un Modelo de Gestión Local, sensible al género. Este Modelo contribuye a mejorar el desempeño de las Gerencias de Desarrollo y las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED), en la promoción de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de capacidades de las personas con discapacidad, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

La "Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" pondrá a disposición de los gobiernos locales un conjunto de materiales que facilitará la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Los materiales incluyen un documento que sintetiza el modelo de gestión validado durante la implementación del programa, el resumen y las recomendaciones del estudio de barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad y ocho guías. Las guías incluyen pautas para que los municipios puedan gestionar la activación y reactivación laboral de las personas



con discapacidad, la evaluación de sus habilidades sociolaborales, la capacitación en habilidades blandas, orientaciones para la inserción laboral y la gestión del conocimiento para mejorar la inserción laboral. Adicionalmente, hay dos guías para fortalecer las capacidades de personas con discapacidad que están buscando empleo remunerado en el sector formal y otra dirigida a sensibilizar a las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Agradecemos a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y a la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), por permitir la adaptación de dos de sus materiales a la realidad nacional: "Ser Contratado: guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo" y "Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad", y por autorizarnos el uso de la línea gráfica de sus materiales. Además, agradecemos muy especialmente a la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, los gobiernos locales de Lince, Miraflores, San Martín de Porres, Ventanilla y Villa el Salvador y a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de la elaboración y/o validación de estos materiales y los enriquecieron con sus aportes.

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3'051.612 son personas con alguna discapacidad (10.4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente de aquellas que están en edad de trabajar constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país. Confiamos en que la caja de herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero –además– a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.



Contenidos

Presentación 9

Tus derechos laborales 11

Tus obligaciones como trabajador 14

Derecho a los ajustes razonables 16

Tipos de contratos laborales 25

Derecho a la igualdad y no discriminación 28

Recursos informativos 33

Glosario 34



Presentación

¿Estás buscando trabajo? ¡Conoce tus derechos!

Has dado el primer paso importante al empezar a leer esta Guía. “Mis derechos laborales” **se dirige a las personas con discapacidad como tú, que están buscando un empleo** pagado en el sector formal.

Esta Guía es útil para quienes están buscando conseguir su primer empleo. También para quienes ya tienen trabajo y quieren prepararse para conseguir uno mejor. Las personas sin discapacidad también pueden encontrar valor en esta publicación.

Tu derecho a un trabajo decente está garantizado en varios instrumentos internacionales. Por ejemplo, en 2008 entró en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas ratificada por el Gobierno Peruano. También, el Convenio de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm.159) promueve la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación.

Una persona con discapacidad con una buena preparación y capacitación será un valioso miembro de la fuerza productiva de un país. Esto lo vienen constatando una y otra vez los empleadores que contratan a personas con discapacidad, quienes han comprobado los beneficios que esto significa no solo para el trabajador, sino también para la empresa.



Tener preparación quiere decir que estudiaste para alguna labor u oficio específico, como por ejemplo para secretario, contador, chef, manejo de máquinas pesadas, dibujante, abogado, oficinista, entre otros.

Agradecemos a todas las instituciones y personas que participaron de la validación de esta guía realizada en Perú. Un agradecimiento especial a la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos por la revisión final de este material.

Las organizaciones miembros del Programa Conjunto te animan a buscar el trabajo que desees, para tu desarrollo personal y para que puedas insertarte laboralmente a tu comunidad, contribuyendo a su desarrollo.

La Guía está dividida en seis secciones. La primera sección presenta tus derechos laborales. En la segunda se abordan tus obligaciones como trabajador. La tercera sección presenta el derecho a los ajustes razonables. En la cuarta sección se explican los tipos de contrato de trabajo y en la quinta se aborda el derecho a la igualdad y no discriminación. Finalmente la sexta sección te ofrece recursos informativos para que obtengas la orientación complementaria que requieras. En esta Guía también encontrarás cuatro videos a los que puedes acceder utilizando códigos QR. Estos te permitirán ampliar la información que requieras sobre los temas que propone la Guía.

¡Te deseamos éxito en tu búsqueda y esperamos que encuentres un trabajo decente de acuerdo a los objetivos que te has fijado!

Tus derechos laborales



Hombres y mujeres con discapacidad tienen derecho a trabajar.

En el Perú, la ley establece que las entidades del Estado tienen la obligación de contratar como mínimo un 5% de personas con discapacidad del total de su personal; para las empresas privadas que tengan más de 50 trabajadores la cuota es del 3%.

Algunos de los derechos más importantes señalados en las normas peruanas son:

- ➔ Tener un trabajo con las mismas condiciones que todos.
- ➔ No ser discriminado por discapacidad, género, raza ni por cualquier otro motivo.
- ➔ Contar con ajustes razonables por tu discapacidad, los mismo que deben ser solicitados incluso durante la etapa de postulación al trabajo.
- ➔ Recibir un salario (pago) que no sea menor al salario mínimo vital.
- ➔ Trabajar 8 horas por día o un máximo de 48 horas semanales. El máximo de días laborables permitido es de seis días por semana.
- ➔ Si tienes que trabajar horas extras, estas deben ser pagadas, de acuerdo a lo que establece la ley.
- ➔ Tener un descanso semanal de 24 horas por semana.



¡IMPORTANTE!

Si postulas a un trabajo en una entidad del Estado tienes derecho a obtener una bonificación de 15% de puntos adicionales sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.



¡IMPORTANTE!

Ajustes razonables:
Son modificaciones
o adaptaciones
que se hacen para
que la persona con
discapacidad pueda
acceder al lugar de
trabajo y cumplir con sus
labores en igualdad de
condiciones.

- ➔ Tienes derecho a 30 días (un mes) calendario de vacaciones pagadas por año. Si trabajas en una micro o pequeña empresa tienes derecho a 15 días calendario de vacaciones pagadas por año.
- ➔ Si tienes uno o más hijos menores de 18 años debes recibir un pago adicional a tu sueldo del 10% del salario mínimo mensual por asignación familiar.
- ➔ Tienes derecho a recibir una gratificación en el mes de julio y otra en el mes de diciembre.
- ➔ Tienes derecho a contar con Seguro de Salud (ESSALUD).
- ➔ Tienes derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS). La CTS es un beneficio social que la empresa le da a sus trabajadores, para ello deposita 2 veces al año (mayo y noviembre) media remuneración, en una cuenta bancaria a nombre de cada trabajador. Este fondo se va acumulando y sirve de respaldo si se pierde el trabajo.
- ➔ Tienes derecho a ser promovido y tener más responsabilidades. También a acceder a las capacitaciones que pueda ofrecer la empresa o institución en la que trabajas.
- ➔ Tienes derecho a escoger un sistema de pensiones: el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- ➔ Tienes derecho a unirse a un sindicato que elijas.

- ➔ Toda trabajadora gestante tiene derecho a una licencia por 45 días de descanso prenatal y 45 días de descanso posnatal. Además, tendrá una hora diaria de permiso para lactancia hasta que su hijo cumpla un año de edad. Los padres también pueden acceder a una licencia por paternidad de 10 días por el nacimiento de su hijo, la cual podría extenderse a 20 días en casos de nacimientos prematuros o múltiples y a 30 días en el caso de nacimientos con enfermedad congénita, discapacidad severa o complicaciones graves en la salud de la madre.
- ➔ Todo trabajador tiene derecho a solicitar licencia hasta por 56 horas anuales para asistir a consultas médicas y terapias de rehabilitación que requieran sus hijos menores de 18 años con discapacidad, sujetos a su tutela, y para sus hijos mayores de edad con discapacidad en condición de dependencia o sujetos a su curatela.





Tus obligaciones como trabajador

Hombres y mujeres con discapacidad tienen derecho a trabajar.

Hombres y mujeres con discapacidad que consiguen un empleo, así como tienen derechos también tienen obligaciones. Deben cumplir con las funciones que se encuentran detalladas en el contrato de trabajo que firma con la entidad contratante.

Algunas de estas obligaciones pueden ser:

- ➔ Cumplir con las tareas de su puesto de trabajo.
- ➔ Cumplir con el horario de trabajo.
- ➔ Trabajar con cuidado y responsabilidad.
- ➔ Seguir las normas de la empresa para evitar accidentes en el trabajo.
- ➔ Solicitar por escrito la implementación de los ajustes razonables, si es necesario, según sus propias necesidades, con la documentación que sea requerida (certificado de discapacidad).

Sé positivo

¡Cree en ti mismo!

Aunque tengas poca o ninguna experiencia laboral, tienes mucho que ofrecer.

Es muy importante que creas en ti, ya que tienes capacidades y habilidades que ofrecer en un trabajo.

Sé positivo: **¡la buena energía es contagiosa!**

- ✓ Infórmate sobre los programas que ofrecen oportunidades de capacitación y aprovéchalos.
- ✓ Recuerda que sólo la constancia te llevará a lograr las metas que te propongas.

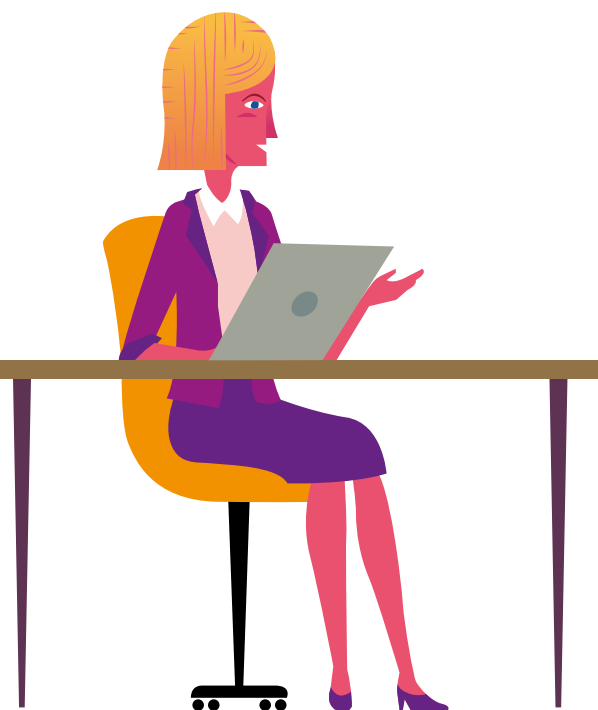




Derecho a los ajustes razonables

¿Qué son los ajustes razonables?

Son los cambios y adaptaciones que necesita una persona con discapacidad para garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo; estos cambios o adaptaciones no deben ser excesivos o indebidos para el empleador.



Por ejemplo: Pedro es un joven con discapacidad intelectual y auditiva, él se comunica por imágenes y algunas señas. Para entender el manual de inducción a la empresa necesita que el manual esté explicado con imágenes; lo solicita y la empresa realiza el ajuste al manual de acuerdo a sus necesidades.



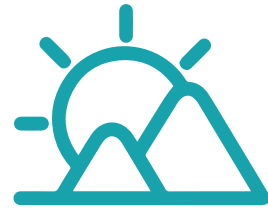
ENTRO



AL TRABAJO



A LAS 9



DE LA MAÑANA



A LAS 2 pm.



YO



SALGO



¡IMPORTANTE!

Si requieres de ajustes razonables en el puesto de trabajo comunícalo por escrito cuando firmes tu contrato de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, ha publicado un formato a modo de ejemplo para solicitar estos ajustes:

SOLICITUD DE AJUSTES RAZONABLES

Mediante el presente documento,

Identificado (a) con DNI N° _____, al amparo de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 y demás normas reglamentarias, solicito se me otorguen ajustes razonables: _____

para:

(Opcionalmente puede señalar el ajuste requerido)

- Proceso de selección
- Curso/proceso de inducción
- Desempeño eficiente en el puesto
- Programas de entrenamiento y actualización
- Programas de ascenso
- Reasignación laboral
- Cambio de modalidad a teletrabajo

Otro: _____

Con la presente solicitud autorizo a participar en el procedimiento deliberativo a:

- Persona de apoyo para la toma de decisiones: _____
- Representante del sindicato: _____
- Asimismo, a efectos de garantizar la comunicación y diálogo durante el procedimiento deliberativo, solicito contar, en la medida de lo posible, con:
 - Intérprete en lengua de señas peruana
 - Lenguaje sencillo y/o lectura fácil
 - Lector de voz u otro medio alternativo
- Otro: _____

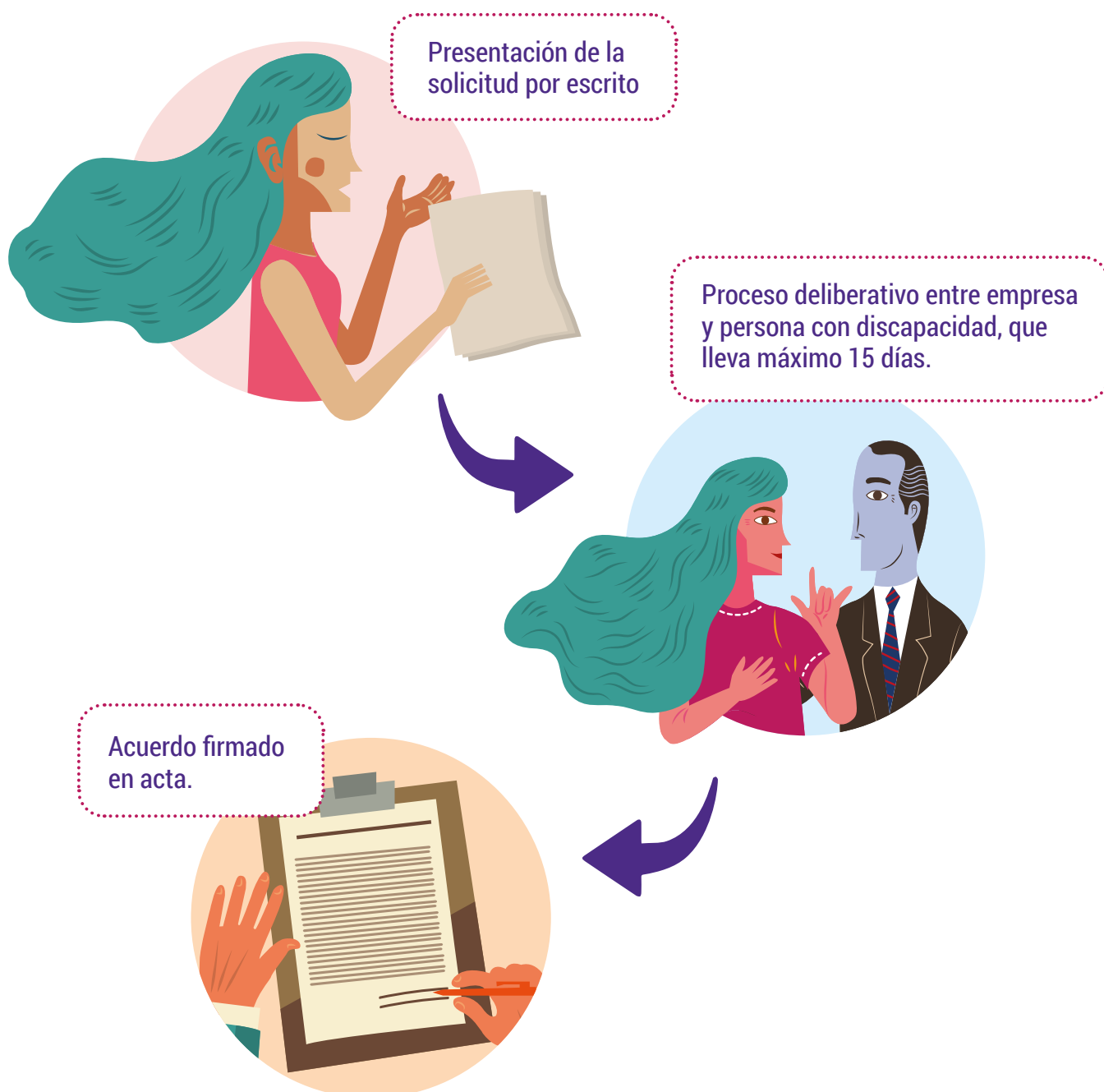
_____, de _____ de 20____

FIRMA DEL SOLICITANTE

SELLO Y FECHA DE RECEPCIÓN POR EMPLEADOR

De acuerdo a las normas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la entidad contratante tiene un plazo de cinco días para iniciar un proceso deliberativo en el que junto con la persona con discapacidad determinan el ajuste adecuado. Este proceso **no debe exceder de quince días**. Los acuerdos deben quedar registrados en un acta firmada por ambas partes que será de obligatorio cumplimiento.

Recuerda los pasos para solicitar ajustes razonables



La empresa y la persona con discapacidad pueden pedir apoyo y asesoría al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (o a las Direcciones de Trabajo de los Gobiernos Regionales) u otras personas de su confianza para el establecimiento de los ajustes razonables.



Recuerda

Solo cuando el ajuste razonable es desproporcionado o indebido la entidad contratante podrá denegarlo. Si se niega por otro motivo puedes efectuar una denuncia por denegatoria injustificada de ajuste razonable, pues es un acto de discriminación.

¿Qué debo entender por carga desproporcionada o indebida?

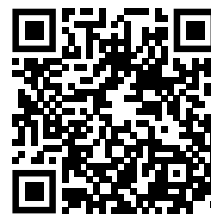
- Cuando el ajuste que solicite no sea adecuado o requerido para resolver mi necesidad.
- Cuando existe una opción al ajuste solicitado que es igualmente adecuada o satisfactoria, pero menos costosa para la empresa.
- Cuando el costo económico de mi solicitud afecta otros derechos del personal o el propio funcionamiento de la empresa.



¡IMPORTANTE!

Si bien es cierto solo en estas situaciones quien te contrata o contrataría puede denegar el ajuste que solicitas por ser desproporcionado o indebido, se debe evaluar otras opciones de ajustes razonables y, en coordinación contigo, elegir la más adecuada.

Cómo hablarle a un empleador de los ajustes razonables que requiero



Realizar cambios en la infraestructura o en las formas de trabajo es una de las dificultades que enfrentan las empresas al momento de contratar a personas con discapacidad. Ayuda a la persona que te entrevista a ver este tema y cuéntale cómo lo has resuelto anteriormente.

Todos los trabajadores necesitan un puesto de trabajo, equipos y herramientas para trabajar de manera efectiva. Un trabajador con discapacidad podría necesitar un puesto de trabajo con alguna adaptación de instrumentos, herramientas o jornadas específicas.

Dichos ajustes pueden contemplar la necesidad de un equipo, de un espacio de trabajo, un horario distinto o un mueble (como un escritorio más bajo). En ocasiones, se necesita un método distinto de comunicación o de entrenamiento en las tareas a desempeñar.

Ejemplos:

"Uso una silla de ruedas, sin embargo, como este edificio tiene ascensor desde el estacionamiento, no tendré ningún problema en llegar al trabajo".



Cómo negociar ajustes razonables al puesto de trabajo

Si necesitas un ajuste al puesto de trabajo debes plantearlo al empleador de manera que acceda a realizarlo para poder contar contigo como trabajador en las mejores condiciones:

- Explícale el cambio que necesitas de la manera más clara y sencilla posible. Usa un ejemplo de cómo el anterior empleador hizo este cambio o cómo tú lo haces en tu casa. Cuéntale que no todos tienen un alto costo.
- Si tu necesidad beneficiará a los demás trabajadores, indícalo. Por ejemplo, un corredor más amplio será bueno para todos.
- Enfatiza tu habilidad para hacer el trabajo.

Algunos consejos y ejemplos para plantear el tema de los ajustes razonables al empleador

- **Entrevistado:** "Usted tal vez se pregunte si podré usar las máquinas de coser en esta fábrica. No tenía ningún problema en usar máquinas de coser industriales en mi centro de capacitación. Si usted está preocupado, yo podría mirar las máquinas que tiene y decirle exactamente qué cambios serán necesarios".



Plantea los “ajustes” con una actitud positiva y tranquila

Cuando hables con el empleador, sé claro y presenta una actitud relajada. Ayúdalo a ver que estos cambios no son tan complejos como imagina.

- **Entrevistado con discapacidad auditiva:** “Usted tal vez esté preocupado sobre cómo me comunicaré con los demás empleados y supervisores. Puedo leer y escribir, entonces normalmente uso notas para comunicarme”.
- **Entrevistado con discapacidad motriz:** “Normalmente no requiero ningún cambio para hacer mi trabajo de manera efectiva, excepto un baño adaptado para personas con discapacidad, preferiblemente con pasamanos para trasladarme nuevamente a mi silla de ruedas. ¿Tiene esta empresa un baño adaptado? La puerta debe ser lo suficientemente amplia también”.
- **Empleador:** “Sí, tenemos un baño adaptado y con una puerta amplia, pero no tiene pasamanos”.
- **Entrevistado:** “Si se pudiera instalar el pasamanos, conozco una organización de personas con discapacidad que nos podría facilitar el nombre de un contratista que instala pasamanos de acuerdo con la normativa vigente y es económico”.



Recuerda

MUÉSTRATE ABIERTO PARA RESPONDER Y DAR CONFIANZA

Cuando el entrevistador te haga preguntas, no te sientas amenazado. Responde con apertura y claridad para que le des confianza.



Algunos consejos para explicar el tipo de equipo que necesitas

- "Como soy una persona con discapacidad visual necesito un software específico para poder usar la computadora. Yo cuento con dicho software, por tanto, si consigo este empleo, instalaría personalmente el software".
- "Soy una persona con discapacidad auditiva y requiero que me den instrucciones claras y por escrito para poder hacerlas".
- "Sólo tengo un brazo y he aprendido a digitar usando la computadora común y corriente. Puedo usar también un teléfono regular, pero me es más fácil tener audífonos con micrófono incorporado porque me permiten tomar los mensajes más fácilmente."
- "Se me hace difícil comprender las instrucciones escritas, pero sería más fácil si me explican con figuras".
- "Cuando muchas personas me dan indicaciones puedo confundirme, pero podrían darme las indicaciones por escrito o por correo".





Tipos de contratos laborales



El contrato de trabajo es el documento que firmas para empezar a trabajar.

En él están las características de tu trabajo: qué trabajo es, para qué empresa, con qué horario, qué duración que tendrá, y lo que te pagará la empresa por tu trabajo. A continuación se detallan cinco tipos de contrato de trabajo.





1 Convenio de prácticas preprofesionales

Este tipo de contrato tiene como objetivo desarrollar y fortalecer las capacidades de estudiantes y egresados de universidades, institutos de educación superior, escuelas de educación superior y centros de educación técnico-productiva.

Es una muy buena opción si no tienes experiencia laboral en un área que te interesa y estás estudiando o has terminado de estudiar.

El convenio de prácticas preprofesionales debe ser máximo hasta por dos años.

**¡Recuerda
que no es un
contrato de
trabajo, es un
convenio!**

2 Contrato de trabajo con periodo de prueba

Es un contrato por un periodo de prueba que tiene una duración de tres meses. Luego de ello, es posible que este plazo se amplíe otros tres meses más.

Durante el tiempo que dure el periodo de prueba se observará el desempeño del trabajador contratado. Si una persona cumple con las expectativas de la entidad contratante, es decir es responsable en su trabajo y realiza las actividades correctamente, puede seguir trabajando con un nuevo tipo de contrato: plazo fijo o plazo indeterminado.

3 Contrato a plazo fijo o a plazo indeterminado

Un trabajo con contrato a plazo fijo es aquel contrato que se da por un periodo determinado (6 meses, uno o dos años). Cuando un trabajador continúa trabajando luego de 5 años ininterrumpidos en la misma empresa o institución pasa a tener un contrato a plazo indeterminado, es decir que no tiene plazo de finalización.

Ambos contratos a plazo fijo y plazo indeterminado otorgan al trabajador todos los beneficios sociales de acuerdo a ley.

4 Contrato a tiempo parcial

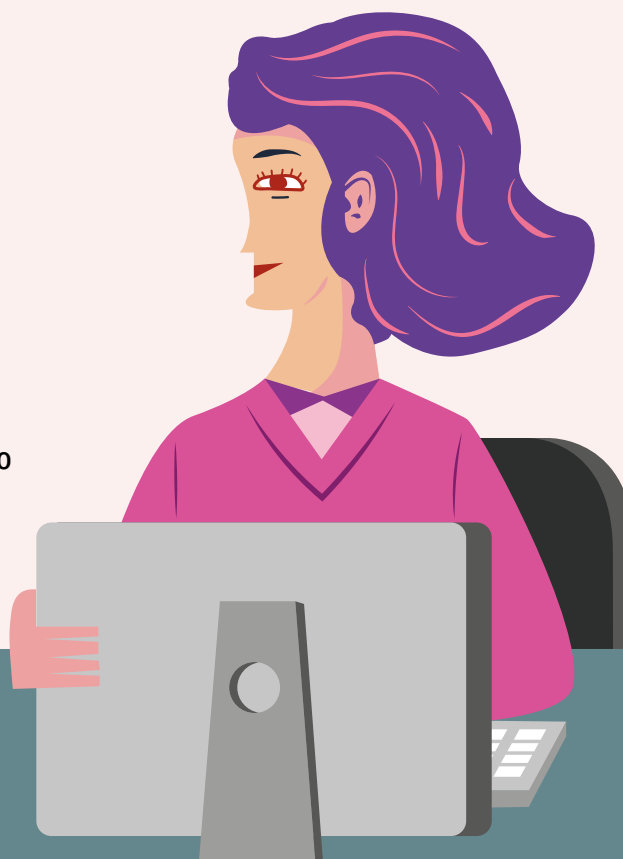
El trabajo a tiempo parcial o medio tiempo es el que tiene una jornada de trabajo que no supera las 4 horas diarias.

Es importante que sepas que un trabajador con contrato a tiempo parcial tiene derecho a algunos beneficios sociales como la gratificación, derecho al descanso semanal, feriados, seguro social, asignación familiar. Puede gozar de vacaciones por seis días al año.

No tiene derecho al pago por CTS ni recibirá indemnización si es despedido.

5 Contrato por teletrabajo

El teletrabajo consiste en realizar el trabajo a distancia por parte de un trabajador, denominado "teletrabajador". El teletrabajo se realiza a través de medios informáticos y de telecomunicaciones que son dirigidos y controlados por la empresa contratante. Está regulado mediante Ley N° 30036 y su reglamento.





Derecho a la igualdad y no discriminación

¿Qué es la igualdad?

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Ello incluye "el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad."

¿Qué es la discriminación?

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.



La no discriminación es un derecho humano fundamental. Es esencial para que los trabajadores puedan elegir su empleo libremente, desarrollar su potencial al máximo y ser remunerados en base a sus méritos.

¿Qué es el acoso y la violencia laboral?

El acoso u hostigamiento laboral se refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas que se pueden dar solo una vez o repetidas veces y que causan, o podrían causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. Para la OIT, la expresión "violencia y acoso por razón de género" significa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.

Hay diversas situaciones que constituyen violencia, acoso u hostigamiento laboral, entre las cuales están:

- ➔ Tener un trato negativo físico que puede incluir golpes, puñetazos, quemaduras, patadas, pellizcos, aislamiento.
- ➔ Tener un trato abusivo verbal que puede incluir discriminar, gritar, insultar, menospreciar o denigrar a la persona, amenazarla o intimidarla con hacerle daño, humillarla, privarla de tener contacto con sus redes de apoyo como su familia o amigos.
- ➔ Forzar a la persona contra su voluntad; hacerla sentir insegura, descalificarla o criticarla permanentemente para rebajar su autoestima.
- ➔ Realizar acciones consideradas acoso sexual: este tipo de acoso puede ser físico, como dar un masaje alrededor del cuello o los hombros, tocar la ropa o alguna parte del cuerpo de una persona, abrazar, besar,





acariciar o frotarse o permanecer muy cerca de la persona sin su consentimiento. También puede darse acoso sexual verbal, como hacer comentarios sexuales o insinuaciones, contar chistes o historias de índole sexual, invitar a salir a alguien que no está interesado de manera insistente, entre otros comentarios de tipo sexual. Y finalmente existe el acoso no verbal que consiste en mirar a alguien de arriba abajo, no permitirle el paso, seguir a otra persona, hacer regalos personales, mostrar imágenes de carácter sexual o pornográfico sin consentimiento, hacer gestos sexuales con las manos o mediante movimientos con el cuerpo, lanzar besos o lamerse los labios.

- Cometer agresiones sexuales como violaciones, actos sexuales sin consentimiento por parte de la víctima.
- Tener un trato negligente o realizar actos de omisión que pueden incluir la negación de las necesidades de cuidados físicos, la negación del acceso a los servicios higiénicos o la privación de las necesidades básicas como la alimentación.

¿Qué hacer en caso de acoso u hostigamiento laboral?

Si el empleador o alguna persona de la empresa donde estás trabajando tiene un trato negativo y abusivo contigo, violento o de índole sexual debes comunicarlo a alguna persona de tu confianza y a tu jefe inmediato.

Luego, de manera conjunta, verificarán los pasos para realizar la denuncia correspondiente por el acto agresivo hacia tu persona.

¿Cómo identificar señales de acoso u hostigamiento laboral?

- Cuando no se te pide tu opinión ni se toman en cuenta tus aportes.
- Cuando no se te pide algo, se te impone.
- Cuando te insultan o te hablan en doble sentido.
- Cuando te amenazan.
- Cuando te sobrecargan de trabajo y exigen plazos no reales para cumplir las tareas.
- Cuando te aíslan de los demás.
- Cuando se burlan de ti, de tu trabajo, tu vida personal, sexo o raza.



¿Cómo denunciar actos de acoso u hostigamiento laboral?



1. Denunciar ante tu empleador

Presenta tu queja al **área de Recursos Humanos** de la empresa en la que trabajas y pide que termine el acoso u hostigamiento.

La empresa está obligada a darte una respuesta. Deben tener un procedimiento especial para las denuncias de acoso y hostigamiento.

2. Denunciar ante la SUNAFIL

Si sientes que tu denuncia ante la empresa en la que trabajas no tendrá el efecto esperado puedes hacer la denuncia ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). Sus oficinas se encuentran en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tu denuncia será anónima, y los empleadores no podrán negarse a ser investigados.

Más información aquí: <https://www.sunafil.gob.pe/>

Recursos informativos

Si quieres saber más sobre alguno de estos temas, aquí señalamos algunas páginas web en las que puedes encontrar mayor información u orientación.

Jornadas laborales

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

[https://www.trabajo.gob.pe/
archivos/file/informacion/
TRABAJADORES/INF_
JORNADA_TRABAJO.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf)

Contratos de trabajo

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

[http://www2.trabajo.gob.pe/
guia-de-tramites/modelos-y-
formatos/](http://www2.trabajo.gob.pe/guia-de-tramites/modelos-y-formatos/)

Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

[https://www.gob.pe/institucion/
mtpe/normas-legales/282560-
171-2019-tr](https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/282560-171-2019-tr)

Teletrabajo

Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo

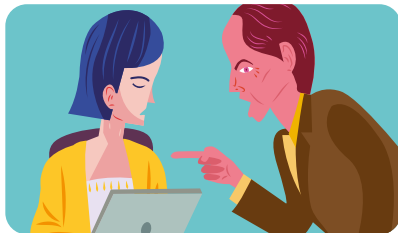
<http://www.teletrabajo.gob.pe/>

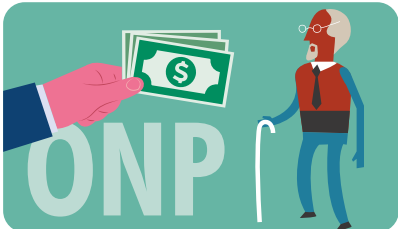
Cuota de empleo para personas con discapacidad

Defensoría del Pueblo

[https://www.defensoria.gob.
pe/blog/que-es-la-cuota-de-
empleo-para-las-personas-con-
discapacidad/](https://www.defensoria.gob.pe/blog/que-es-la-cuota-de-empleo-para-las-personas-con-discapacidad/)

Glosario

VOCABULARIO	DESCRIPCIÓN	ILUSTRACIÓN
Acoso laboral	Acciones de una o más personas en el trabajo que producen miedo, terror, desprecio o desánimo.	
Ajustes razonables	Cambios y adaptaciones que necesita una persona con discapacidad para garantizar la igualdad de condiciones en el trabajo.	
Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)	Beneficio donde se abona, en el banco que has escogido, media remuneración 2 veces al año, por cada año de servicios. Solo podrás cobrarla cuando tu contrato termine.	
Contrato	Acuerdo entre el trabajador y la empresa donde se detallan las obligaciones en el trabajo a cambio de una retribución.	
Essalud	Seguro Social de Salud que da cobertura y atención de salud a los asegurados y a sus familiares directos. Se hace un descuento mensual en el pago del trabajador para este seguro.	

VOCABULARIO	DESCRIPCIÓN	ILUSTRACIÓN
Gratificación	Pago extra al sueldo (pago) que se recibe. En base a la ley corresponde pagar la gratificación en la primera quincena de julio y de diciembre de cada año de acuerdo a los meses trabajados.	
Proceso deliberativo	Proceso en el que se dialoga y razona entre trabajador y empresa. Su objetivo es la toma de decisiones sobre los ajustes razonables.	
Remuneración	Es el pago por el trabajo realizado que se establece en el contrato de trabajo.	
Sistema Nacional de Pensiones	Es uno de los dos sistemas de jubilación que existe en el Perú, donde el Estado administra los aportes mensuales de los trabajadores con el fin de que al final de sus años de labor tengan una jubilación.	
Sistema Privado de Pensiones	Sistema de administración de los aportes mensuales de los trabajadores por parte de empresas privadas (Administradora de Fondo de Pensiones-AFP), para su jubilación.	

