

“Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático”

“DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2007-2016”

PROPUESTA DEL COMITÉ PARA LA COMISION DISCAPACIDAD ESSALUD

1.- ANTECEDENTES

Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad realizado por la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial del año 2011, señala que hay varios obstáculos que afectan a las personas con discapacidad como: Las Políticas y normas insuficientes, la actitud negativa por creencias y prejuicios que afectan en el acceso a la educación, empleo, salud y participación social; las prestaciones insuficientes de servicios en temas de atenciones de salud, rehabilitación, asistencia y apoyo; la falta de accesibilidad en el transporte y edificaciones.

Las personas con discapacidad presentan, según este mismo estudio, tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad, siendo que la tasa de empleo de una persona con discapacidad se encuentra en un 44% frente a un 75% de personas que no tienen discapacidad, asimismo las personas con discapacidad pueden tener costos adicionales de asistencia personal, atención médica o dispositivos auxiliares; al ser estos gastos más elevados es probable que las personas con discapacidad y familias sean más pobres que las personas sin discapacidad con ingresos similares.

Según información del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de junio de 2011, se calcula que un 15% de la población peruana sufre de alguna discapacidad, es decir a un aproximado de 4.5 millones de personas y en el XI Censo de Población y VI de Vivienda del 2007 se estima que en el 10.9% de hogares existe al menos una persona con algún tipo de discapacidad.

La incorporación de personal con discapacidad reconocida(*), como parte de los trabajadores de la Institución, se sustenta en los planes de inclusión tanto del Gobierno Central, como de EsSalud; para lo cual se utiliza como marco legal, la “Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad publicada el 24 de diciembre de 2012” y de su reglamento recién publicado el día 08 de abril del presente mediante DECRETO SUPREMO N° 002-2014-MIMP:

“La presente ley tiene la finalidad de 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”.

(*) La persona con discapacidad debe contar con la Resolución de CONADIS para ser considerada o reconocida dentro de la cuota de empleo conforme señala la Ley de Persona con Discapacidad.

La acotada Ley establece en su Art. 47° referido a Medidas de fomento del empleo, que el estado, a través de su tres niveles de gobierno, promueve la adopción por parte de los empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo, como parte integrante de una política nacional encaminada a promover las oportunidades de empleo, establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en coordinación con el CONADIS apoya las medidas de fomento laboral y los programas especiales para las personas con discapacidad dentro del marco legal vigente.

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, entiéndase por personal a toda persona que presta servicio en las entidades de la administración pública, bajo el régimen del D.L. N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; el régimen laboral de la actividad privada (728) y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)”.

Asimismo, en el artículo 49 numeral 49.1 de la referida ley se dispone, que Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, entiéndase por personal a toda persona que presta servicio en las entidades de la administración pública, bajo el régimen del D.L. N° 276; Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y otras normas que regulan carreras administrativas especiales; el régimen laboral de la actividad privada (728) y el régimen especial de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)”.

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

En el inciso 2 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú se señala: “Que toda persona tiene derecho a: la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Por lo expuesto, es necesario contar con un Plan de Implementación Progresiva de Personas con Discapacidad a EsSalud, que permita asimismo cumplir con la cuota laboral del 5% de personas con Discapacidad, ello también permitirá el fortalecimiento de las personas con discapacidad, mejorando sus condiciones de vida y acceso a condiciones de trabajo dignas.

2.- NORMAS INSTITUCIONALES SOBRE CONTRATACION DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

1. Resolución de Presidencia Ejecutiva 173-EsSalud-2000 (dispone la contratación de personas con discapacidad en las centrales telefónicas y en los ascensores).
2. Carta Circular 080-GCRH-OGA-EsSalud-2008
3. Informe 245-2007-MTPE-9.110 (313-609)
4. Ley de EsSalud 27056 Art. 2, 3, 4 y de su reglamento Art. 7, 8, 20 y 21 Establece medidas de promoción, atención y rehabilitación integral socio laboral de las personas con discapacidad.
5. Carta 640-OCT-PE-EsSalud-2012
6. Carta Circular 18-GCGP-EsSalud-2013
7. Carta Circular 19-GCGP-EsSalud-2013
8. Resolución de Gerencia Central 222-GCGP-OGA-ESSALUD-2011
9. Resolución de Gerencia Central 335-GCGP-OGA-ESSALUD-2011
10. Resolución de Gerencia Central 050-GCGP-ESSALUD-2013
11. Resolución de Gerencia General 798-EsSalud-2000
12. Resolución de Gerencia General 266-EsSalud-2002
13. Resolución de Gerencia General 1703-EsSalud 2011
14. Resolución de Gerencia General 265-EsSalud-2012
15. Resolución de Presidencia Ejecutiva 554-EsSalud-2010
16. Resolución de GCPEYS 24-EsSalud-2010
17. Resolución de GCPEYS 25-EsSalud-2009
18. Oficio 0102-S-D-E-2013 NIT 178-2013-6070 PROV-886 PE
19. Informe de la comisión de discapacidad NIT 75-2013-163
20. Propuesta de comité de implementación de la ley 29973 ley general de la persona con discapacidad y su reglamento
21. Pliego de Reclamos FED CUT 2014 art. 32
22. Resolución de gerencia general 523/2014/GG/EsSalud

3.- OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un plan inclusivo en el que se brinde acceso a las personas con discapacidad conforme la normatividad vigente y se alcance la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad, establecida en la Ley No 29973.

4.- OBJETIVO ESPECIFICO

- Fomentar la inclusión gradual de personas con discapacidad, desde el proceso de selección y contratación en los regímenes laborales que faculta la ley.
- Fomentar la acreditación de personas con discapacidad que laboran en EsSalud y a la fecha no cuentan con la Resolución de CONADIS.

5.- ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Dadas las circunstancias institucionales y del Gobierno sobre las Políticas de Inclusión Social se sugiere:

I Etapa:

Conformar un Comité para impulsar el desarrollo del Plan de Incorporación Gradual al empleo de las personas con discapacidad y todo lo que concierne a la implementación de la nueva ley la cual será reconocido por la Gerencia General y conformado por:

- 2 Representantes de la Gerencia Central de Gestión de las Personas (GAP, Oficina de Selección y Promoción de la Carrera)
- 2 Representantes de la Gerencia Central de Prestaciones Económicas y Sociales (Gerencia de Discapacidad)
- 2 Representantes de la FED CUT (SECRETARIA NACIONAL DE INCLUSION)
- 1 Representante de la Gerencia Central de Logística
- 1 Representante de la Gerencia Central de Infraestructura
- 1 Representante de la Gerencia Central de Finanzas

II Etapa:

El Comité encargado de impulsar el desarrollo del Plan de Incorporación Gradual al Empleo de Personas con Discapacidad deberá revisar las siguientes estrategias:

- Solicitar a los Gerentes de las Redes Asistenciales e Institutos Especializados que para los puestos de Tele operador, Operadores de

Ascensores y Auxiliares de Servicios Generales se destinen en exclusividad a personas con discapacidad.

- Recomendar a las Redes Asistenciales e Institutos Especializados que se incluya en su presupuesto la creación de plazas que permita cubrir la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- Coordinar con la Oficina de Relaciones Institucionales el diseño comunicacional del Plan de Incorporación gradual al empleo de personas con discapacidad a nivel nacional.

6.- ACCIONES PARA LA COMISION

- Identificar a los trabajadores reconocidos con algún grado y/o tipo de discapacidad de los regímenes 276, 728 y CAS mediante Carta Circular, solicitando las Resoluciones de discapacidad emitidas por el CONADIS. Solicitar a la Subgerencia de Rehabilitación la información de línea de base.
- Realizar una inducción sobre la Ley General de la Persona con Discapacidad a nivel de las Redes Asistenciales, con el área competente a cargo del COMITÉ, a fin de dar a conocer los beneficios de la Ley y su reglamento de las Personas con Discapacidad en coordinación con los expertos de la tematica de la sociedad civil de acuerdo al art. 12 sobre la consulta de la ley 29973.
- Realizar una campaña en la que se motive al personal que tenga discapacidad, que no haya presentado su Resolución de CONADIS a presentar dicha documentación en las áreas de Recursos Humanos o en la Gerencia Central de Gestión de las Personas, a fin de ser reconocidos como trabajadores con discapacidad y orientar a aquellos que no han realizado dicha gestión, de tal manera que puedan gozar de los beneficios que otorga la ley.
- Coordinar con CONADIS y Organizaciones de la Sociedad Civil, a través de la Gerencia Central de Prestaciones Sociales, la Instalación de módulos de atención en todas las Redes Asistenciales (Hospitales en todos sus niveles) o centros piloto a nivel nacional y brindar información, tanto a los trabajadores de la Institución, como a los participantes de los CERP (Centro Especializado de Rehabilitación Profesional).
- Coordinar con CONADIS la acreditación de las asociaciones o gremios representativos de personas con discapacidad.

- Coordinar con la FED CUT la difusión de las convocatorias en la página de empleo de dicha institución, a fin de brindar información de los procesos de selección de EsSalud y puedan postular personas con discapacidad de manera oportuna.
- Solicitar a la Gerencia de Personal la relación de Plazas Vacantes a nivel nacional para los puestos de Tele operadores, Operadores, Digitadores y Auxiliares de Servicios Generales.
- Solicitar a la Gerencia Central de Logística la relación de Plazas que ocupan las empresas de intermediación laboral a nivel nacional para las plazas de tele operadores, ascensoristas, digitadores y archivo.

• **7.- ACCION INMEDIATA**

- - Proponer a la Presidencia Ejecutiva de EsSalud en alianza con la SECRETARIA NACIONAL DE INCLUSION, el CONADIS y la FENADIV el lanzamiento de un paquete de Inclusión Social dando a conocer la nueva Gerencia de Discapacidad y anunciar la Convocatoria de 37 plazas de Operadores Telefónicos para personas con discapacidad visual (T3OTE) de la Red Rebagliati bajo la modalidad CAS (150 horas) según cuadro 01
-