



REPORTE DEL MERCADO LABORAL DE LAS **PERSONAS CON DISCAPACIDAD** EN EL PERÚ 2019 - 2022



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ALEJANDRO ANTONIO SALAS ZEGARRA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ADOLFO EMILIO VIZCARRA KUSIEN

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO (DGPE)

FANNY ESTHER MONTELLANOS CARBAJAL

Directora General

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN SOCIO ECONÓMICO LABORAL (DISEL)

DAVID TENORIO MANAYAY

Director(e)

ELABORACIÓN Y REVISIÓN

OSCAR ÑIQUEN LASTEROS

DAVID JOEL ESPARTA POLANCO

Área de análisis

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Avenida Salaverry N° 655, Jesús María

Teléfono 630-6000 / Anexo: DISEL 2009

Año 2022

Lima-Perú

PRESENTACIÓN.....	4
Resumen ejecutivo.....	5
Introducción	6
1. Conceptos previos.....	7
2. Base de datos.....	8
3. Estadísticas descriptivas.....	8
3.1. Oferta laboral.....	9
• Población con discapacidad.....	9
• Población en Edad de Trabajar (PET) y tasa de actividad.....	9
• Tasa de ocupación y desempleo.....	10
• Tasa de trabajadores pobres.....	11
• Tasa de empleo informal.....	11
• Tasa de subempleo y empleo adecuado.....	12
• PEA ocupada por actividad económica.....	12
• PEA ocupada por categoría ocupacional.....	13
• PEA ocupada por grupo ocupacional.....	13
• PEA ocupada por afiliación a seguro de salud.....	14
• PEA ocupada por afiliación a sistema de pensiones.....	14
• Ingresos laborales.....	15
3.2. Demanda laboral en el sector formal privado.....	18
• Trabajadores (puestos de trabajo) según condición de discapacidad.....	18
• Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según contrato.....	19
• Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según sector económico.....	19
• Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según tamaño de empresa.....	20
• Remuneraciones.....	21
• Empresas promocionales en el Perú.....	22
• Demanda ocupacional de trabajadores con discapacidad.....	24
4. Conclusiones.....	26
Bibliografía.....	27
Anexos.....	28
Anexo A. PEI por razones de inactividad.....	28
Anexo B. PEI por condición de inactividad.....	28
Anexo C. Tasa de ocupación por sexo, rango de edad y educación.....	29
Anexo D. Tasa de empleo informal por sexo, rango de edad y educación.....	29
Anexo E. Tasa de subempleo por sexo, rango de edad y educación.....	30
Anexo F. Ingresos laborales por sexo, rangos de edad y educación.....	30
Anexo G. Tasa de trabajadores con discapacidad en el sector formal privado.....	31
Anexo H. Trabajadores con discapacidad en el sector formal privado por sexo, edad y calificación.....	31
Anexo I. Remuneración del sector formal privado por sexo, edad y calificación.....	33

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), presenta a las autoridades, instituciones públicas y privadas, academia y usuarios en general, el documento denominado “Reporte del mercado laboral de las personas con discapacidad en el Perú, 2019-2022”.

En el presente informe se incluye el análisis a nivel nacional de las principales características laborales de la población con alguna discapacidad de carácter permanente en el Perú, tales como la ocupación, la inactividad, el desempleo, el empleo informal, entre otros. Asimismo, de manera complementaria se añaden estadísticas de puestos de trabajo, empresas y remuneraciones según el registro de empleo en el sector formal privado, el cual visibiliza tendencias contractuales, ocupacionales, sectoriales, entre otros.

Los resultados permitirán evaluar las brechas existentes entre la población con discapacidad y sin discapacidad con respecto a las características de empleabilidad de la persona, así como el tipo de puesto de trabajo al que logan acceder. Asimismo, dado que el reporte desagrega los resultados por características demográficas, es posible identificar resultados heterogéneos dentro de la misma población con discapacidad analizada.

Las fuentes de información utilizadas son la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el periodo 2019-2021; y la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro) del sector formal privado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para el periodo 2019-2022.

Lima, octubre de 2022

Resumen ejecutivo

- En Perú las personas con discapacidad representan el 4,8% de la población nacional, lo que en términos absolutos representó a 1 millón 583 mil 600 personas en 2021.
- La población con discapacidad de 14 años a más (Población en Edad de Trabajar) alcanzó la cifra de 1 millón 174 mil en el 2021. La tasa de actividad para el mismo año fue 44,4%, lo que significó que solo 4 de cada 10 personas con discapacidad participaron activamente en el mercado de trabajo, valor que representó una recuperación de 5,3 p.p. con relación al año 2020.
- La explicación de que la mayor parte de la PET con discapacidad (55,6% en el 2021) no participe activamente del mercado laboral se debe a su propia condición de discapacidad (58,2% en el 2021); seguido de razones de quehaceres del hogar y de vivir con una pensión (26,0% y 9,9% en el 2021, respectivamente). Además, del total de inactivos con discapacidad, solo el 4,6% es considerado como desempleo oculto en el 2021, es decir, tuvieron el deseo de trabajar, aunque no buscaban activamente un empleo.
- En el 2021, la tasa de ocupación de la población con discapacidad ascendió a 41,8%; es decir, alrededor de 42 de cada 100 personas en edad de trabajar se encontraron empleadas. Esta cifra es mayor en 6,5 p.p. al año 2020, no obstante, es menor en 1,2 p.p. al año de prepandemia (2019).
- En el 2021 se observa que el segmento de trabajadores con discapacidad que pertenecían a un hogar cuyo gasto per cápita no superaba la línea de pobreza monetaria alcanzó la cifra de 25,4%. Cabe destacar que, la tasa de trabajadores pobres con discapacidad fue mayor en el periodo 2019-2021 a la tasa de trabajadores pobres de las personas sin discapacidad.
- Los trabajadores con discapacidad presentan una mayor tasa de subempleo (67,3% al 2021) que aquellos trabajadores sin discapacidad (46,8 al 2021%). Es decir, la PEA ocupada con discapacidad tiene una mayor probabilidad de tener un empleo en el que labora menos de 35 horas a la semana a pesar de tener la voluntad y disponibilidad de hacerlo, o de laborar en un empleo más de 35 horas a la semana percibiendo un ingreso mensual menor al ingreso mínimo de referencia
- La cantidad de trabajadores con discapacidad representan un bajo porcentaje (un promedio de 0,22% en el periodo 2019-2022) del empleo registrado en la Planilla Electrónica. Además, durante el 2020, el registro de trabajadores con discapacidad presentó su mayor caída en julio de 2020 con -2,8%, cifra que contrasta con el -21,0% registrado en mayo de 2020 por parte de los trabajadores sin discapacidad. Es decir, si bien la cantidad de trabajadores con discapacidad es menor, estos gozan de mayor estabilidad, incluso en periodos de crisis.
- La proporción de trabajadores con discapacidad con contrato a plazo indeterminado (39,9% en el 2022) es mayor al reportado por los trabajadores sin discapacidad (31,2% en el 2022) durante todo el periodo de estudio. Asimismo, los trabajadores con discapacidad se concentran principalmente en el sector servicios (36,4% en el 2022), seguido de comercio (20,8% en el 2022) y construcción (18,1% en el 2022).
- En el 2022, 5 de cada 10 trabajadores con discapacidad laboró en empresas de 101 a más trabajadores. De este modo, se evidencia la gran importancia de las grandes empresas para absorber empleo de personas con discapacidad. No obstante, las pequeñas empresas de 1 a 10 trabajadores también han seguido un rol importante, dado que, al 2022, estas empresas concentraron el 33,1% del total de trabajadores con discapacidad.
- En el sector formal privado se registra un total de 446 empresas promocionales en lo que va del año 2022.
- Las ocupaciones con mayor demanda para las personas con discapacidad (2 216 trabajadores) serían: empleados de centros de llamadas (14%) y especialistas programadores (10%). Cabe señalar que, las 10 ocupaciones más demandadas representan la mitad (1 113) del total de personal con discapacidad a contratar.

Introducción

La Organización Internacional de Trabajo - OIT (2020) reporta que, a nivel mundial, la población con discapacidad se caracteriza por no estar adecuadamente representada en los mercados laborales, por ser una población que presenta una menor probabilidad de participar activamente en el empleo, mayor probabilidad de participar en actividades no remuneradas y mayores tasas de desempleo en relación con las personas sin discapacidades. Es por esto que la OIT recomienda la creación de más políticas favorables para la población con discapacidad para promover su participación en el mercado de trabajo en igual de condiciones con los demás.

El caso peruano no es ajeno a esta problemática, el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2019) en base al Censo Nacional del 2017, reportó que solo 4 de cada 10 personas con discapacidad participaba activamente en el mercado laboral y que, del total de trabajadores con discapacidad, cerca de la mitad se desempeñaba como independiente, ocupación que es considerada vulnerable dado sus condiciones laborales no suelen ser óptimas (según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE (2020)).

En línea con lo expuesto, el presente reporte tiene como objetivo caracterizar a la Población en Edad de Trabajar (PET) con discapacidad mediante indicadores que permitan visibilizar las condiciones laborales y su relación con el acceso a un trabajo que cumpla con estándares de calidad. Adicionalmente, se complementa el análisis con indicadores de los trabajadores con discapacidad registrados en la Planilla Electrónica del sector formal privado.

Para ello, en el presente reporte se utiliza principalmente las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, encuesta que recoge la condición de discapacidad en el módulo de salud a través de preguntas sobre las deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente. Asimismo, también se hace uso de la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro) del MTPE, registro administrativo que recoge la condición de discapacidad del trabajador mediante la declaración del empleador.

De este modo, el presente reporte consta de tres capítulos. En el primero se describen algunos conceptos teóricos relacionados al vínculo entre la población con discapacidad y el mercado laboral. En el segundo se muestra una breve descripción de las bases de datos utilizadas para el cálculo de las estadísticas presentadas en el reporte. En el tercer capítulo se desarrollan los cálculos referentes a los indicadores de oferta laboral nacional de la población con discapacidad, así como los principales resultados obtenidos del análisis de la demanda laboral medido a través del registro de empleo del sector formal privado de la planilla electrónica. Y, finalmente, en el capítulo cuatro se presentan las principales conclusiones del reporte.

1. Conceptos previos

Personas con discapacidad

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo. En ese sentido, la OMS (2011), en su “Informe Mundial de la discapacidad” menciona que estas deficiencias obstaculizan la plena participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad con relación a los demás.

Asimismo, la OMS estima que alrededor del 15% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad. En América Latina y el Caribe, el porcentaje reportado es de 12%, que en cifras absolutas representa a alrededor de 66 millones de personas.¹

Discriminación en el trabajo a la población con discapacidad²

En línea con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), se considera que existe discriminación en el trabajo cuando se presenta un acto de distinción, exclusión o preferencia que afecte la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Además, la OIT aclara que la discriminación puede darse antes de la contratación, durante el empleo o tras terminar el vínculo laboral. Incluso, la OIT hace mención que la discriminación no tiene que ser necesariamente intencional, es decir, pueden ser directas o indirectas. La discriminación indirecta hace referencia a acciones aparentemente neutrales pero que, en la práctica pueden conllevar a un trato desigual.

En el caso de la discriminación laboral por discapacidad, la OIT la define como la reducción de perspectivas de seguridad, mantenimiento y progreso de un empleo adecuado debido a un reconocimiento de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental. Es así que, la discriminación laboral hacia personas con discapacidad es explicada principalmente por prejuicios en cuanto a su productividad.

Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

Para que una empresa pueda cumplir con la finalidad de generar riquezas, debe poseer recursos eficaces. Dentro de esos recursos se encuentran los humanos y estos son eficaces en cuanto sean capaces de realizar lo necesario para cumplir los objetivos propuestos en su puesto de trabajo. En esa línea, un empleado puede cumplir con los objetivos propuestos si posee las capacidades específicas que determinado puesto requiere, así como la motivación necesaria. En ese sentido, una persona con discapacidad, cada que cuente con las capacidades específicas del puesto de trabajo, puede ser eficaz. Cabe resaltar que, las personas con discapacidad se desempeñan en el ambiente laboral de forma diferente, lo que termina por generar riqueza económica y humana en la empresa. La diversidad aporta un mejor clima laboral, dado que se genera un círculo virtuoso de aprendizaje entre los trabajadores en las diferentes maneras de percibir, sentir y actuar frente a una problemática³.

Cuotas de empleo

MTPE (2022a), define que las cuotas de empleo son un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. En ese sentido, en el Artículo 49 de la Ley N° 29973 “Ley General de Personas con Discapacidad”, se establecieron medidas con el objetivo de generar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Entre las medidas de la ley se destaca que, los empleadores privados que cuenten con más de 50 trabajadores deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% del total de su personal. Asimismo, en el caso

¹ Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) afiliada a la OMS. Disponible en: <<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>>.

² Basado en OIT - Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad. Disponible en: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm>.

³ Rojkin (2015).

de las entidades públicas, todas están en la obligación de contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 5% del total de su personal.

Empresas promocionales

El MTPE define a las empresas promocionales como aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica con no menos del 30% de sus trabajadores con discapacidad, de los cuales el 80% desarrolla actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa⁴.

2. Base de datos

Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)

En el reporte, para el cálculo de los indicadores laborales de oferta laboral a nivel nacional, se hizo uso de la Encuesta Nacional de Hogares (en adelante, ENAHO) para el periodo 2019-2021, encuesta que es elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (en adelante, INEI). La ENAHO posee un tipo de muestra probabilística, estratificada, multietápica e independiente en cada uno de los departamentos. La cobertura es de ámbito nacional, área geográfica urbana y rural, y para los 24 departamentos del país y la Provincia Constitucional del Callao.

Para la identificación de la población con discapacidad se utilizó la pregunta 401H - *Tiene usted limitaciones de forma permanente, para:* 1. Moverse o caminar, para usar brazos o piernas; 2. Ver, aun usando anteojos; 3. Hablar o comunicarse, aun usando la lengua de señas u otro; 4. Oír, aun usando audífonos; 5. Entender o aprender (concentrarse y recordar); 6. Relacionarse con los demás, por sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas. Basta que la persona encuestada haya declarado tener alguna de estas limitaciones o dificultades de carácter permanente, que le impida o dificulte desarrollarse normalmente en sus actividades diarias, es considerado como una persona con discapacidad.

Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro)

Para el análisis de la demanda laboral del sector formal privado, es decir, la información proporcionada por las empresas privadas del sector formal, la base de datos a usar fue la Planilla Electrónica (en adelante, PE). La planilla electrónica es la base que centraliza la información de los empleadores del sector formal privado y sus trabajadores a través de medios informáticos desarrollados por la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (en adelante, SUNAT).

La PE se encuentra conformada por el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME) que se elaboran de manera obligatoria y periódica. La información registrada en PE cuenta con carácter de declaración jurada y tiene la característica de ser censal, lo que garantiza la cobertura y representatividad al analizar diferentes características de la población a cualquier nivel de desagregación.

3. Estadísticas descriptivas

A partir del presente capítulo se realiza un análisis de los componentes del mercado laboral, que debe entenderse como aquel entorno donde participan dos tipos de agentes que intercambian el factor trabajo que interviene en el proceso de producción de bienes y servicios. Por un lado, se tiene la oferta laboral, conformada por los trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo; y, por otro lado, la demanda laboral, representada por las empresas u organizaciones del sector público y privado que requieren el factor trabajo para desarrollar sus actividades productivas. La interacción entre ambos agentes determina el nivel de empleo y de salarios que se pagan en la economía.

En el caso del presente reporte, la oferta laboral por condición de discapacidad será calculada en base a la información disponible en la ENAHO, y las características socio-laborales de las personas con discapacidad serán analizadas con

⁴ MTPE-Registro de empresas promocionales para personas con discapacidad-REPPCD.

carácter referencial. Como ya fue mencionado, mediante el módulo 400 de la encuesta, se identifica a las personas con discapacidad si al menos presenta alguna limitación permanente para moverse, caminar, para usar brazos o piernas; ver, aun usando anteojos; hablar o comunicarse, aun usando la lengua de señas u otro; oír, aun usando audífonos; entender o aprender (concentrarse y recordar); y relacionarse con los demás, por sus pensamientos, sentimientos, emociones o conductas.

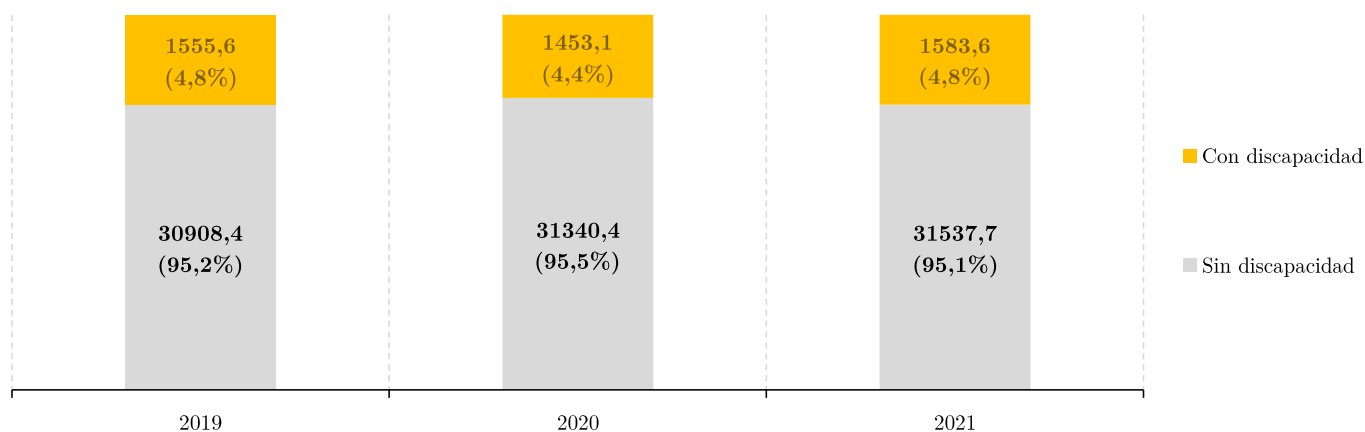
Por otro lado, la demanda laboral será reportada en función a la declaración de las empresas del sector formal privado registrado en la Planilla Electrónica. La identificación de las personas con discapacidad es mediante la propia declaración del empleador en el registro de la PE.

3.1. Oferta laboral

- Población con discapacidad

En el Perú, según la ENAHO, en el 2021 se estimó que las personas con alguna discapacidad, definida como la persona con una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, representan el 4,8% de la población nacional, lo que en términos absolutos representó a 1 millón 583 mil 600 personas. Esta cifra es similar a lo reportado por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (en adelante, CONADIS), institución que, al 2022 estima que la población con discapacidad asciende a 1 millón 737 mil 865; donde de cada 10 personas inscritas en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, 5 presentan un nivel de gravedad severo, 4 un nivel moderado y 1 un nivel leve.⁵

Figura 1. Perú: Población por condición de discapacidad, 2019-2021
(En miles y porcentaje)



Nota: No se muestra en el gráfico a la población sin información sobre su condición de discapacidad (0,1%, en promedio, para cada año de estudio).

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Población en Edad de Trabajar (PET) y tasa de actividad

En el 2021, la población con discapacidad de 14 años a más (Población en Edad de Trabajar, en adelante PET) alcanzó la cifra de 1 millón 174 mil. Asimismo, la tasa de actividad para el mismo año fue 44,4%, lo que significó que solo 4 de cada 10 personas con discapacidad participaron activamente en el mercado de trabajo, valor que representó una recuperación de 5,3 p.p. con relación al año 2020; estas cifras son menores en comparación a lo presentado por las personas sin discapacidad, de las cuales alrededor de 7 de cada 10 son considerados dentro de la Población Económicamente Activa (en adelante, PEA).

⁵ CONADIS (2022, página 8).

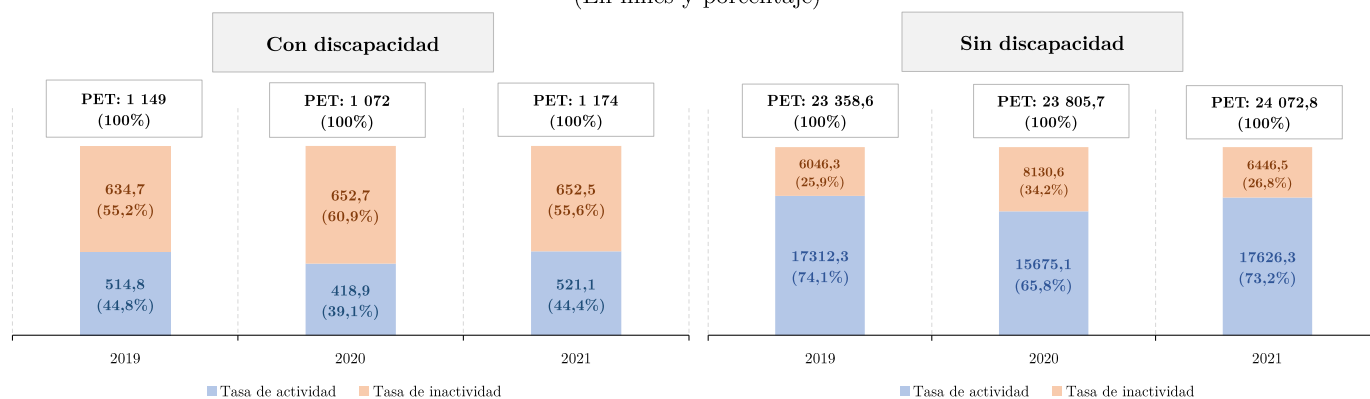
En esa línea, la explicación de que la mayor parte de la PET con discapacidad (55,6% en el 2021) no participe activamente del mercado laboral se debe a su propia condición de discapacidad (58,2% en el 2021); seguido de razones de quehaceres del hogar y de vivir con una pensión (26,0% y 9,9% en el 2021, respectivamente). Ver Anexo A.

Además, del total de inactivos con discapacidad, solo el 4,6% es considerado como desempleo oculto en el 2021, es decir que tuvieron el deseo de trabajar, aunque no buscaron un empleo. Ver Anexo B.

Estos resultados no distan de la estadística promedio internacional, la OIT (2020) estima que alrededor de dos tercios de la PET con discapacidad mundial están fuera de la población activa.

Figura 2. Perú: Tasa de actividad, inactividad y Población en Edad de Trabajar (PET), según condición de discapacidad, 2019-2021

(En miles y porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Tasa de ocupación y desempleo⁶

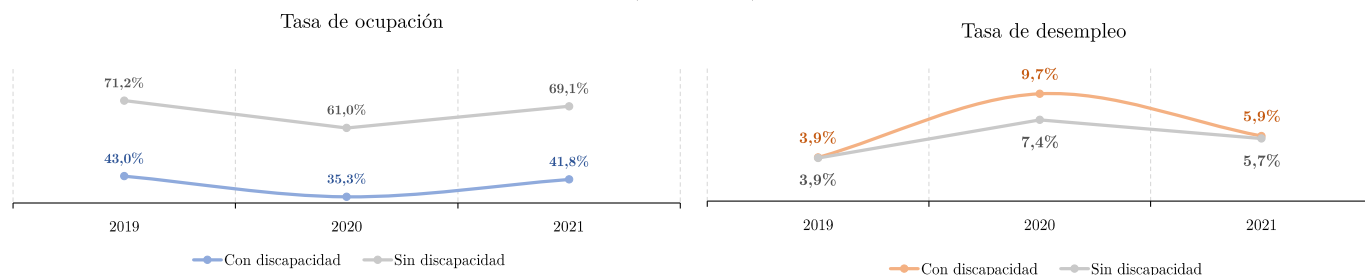
En el 2021, la tasa de ocupación de la población con discapacidad ascendió a 41,8%; es decir, alrededor de 42 de cada 100 personas en edad de trabajar se encontraron empleadas. Esta cifra es mayor en 6,5 p.p. al año 2020, no obstante, es menor en 1,2 p.p. al año de prepandemia (2019). Asimismo, los hombres (47,0%) presentan una mayor tasa de ocupación que las mujeres (36,2%); según rango de edad, la mayor tasa la registran los adultos de 30 a 59 años (57,9%); y según nivel educativo alcanzado aquellos con educación superior no universitaria (54,5%). Ver Anexo C.

Por otro lado, la tasa de desempleo en el 2021 registró la cifra de 5,9%, es decir, cerca de 6 de cada 100 personas con discapacidad que participaron en el mercado laboral estuvieron buscando activamente un empleo sin encontrarlo. No obstante, estos valores son referenciales dado la poca información muestral disponible.

Es importante acotar que, si bien la brecha en la tasa de ocupación de personas con discapacidad y sin discapacidad es grande (cerca de 30 p.p. de diferencia en promedio durante todo el periodo), la tasa de desempleo entre estos dos grupos no es muy diferente. La OIT (2020) sugiere que, a diferencia de los países desarrollados, en donde la diferencia en la tasa de desempleo entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad es evidente, en los países en vías de desarrollo el comportamiento en la brecha es baja, e incluso hay casos en los que la tasa de desempleo de la población con discapacidad es menor a la de la población sin discapacidad, comportamiento que se le atribuye a la ausencia o insuficiencia de prestaciones relacionadas con la discapacidad, y, en general, en los pisos de protección social, lo que ocasiona que las personas con discapacidad no pueden darse el lujo de permanecer sin ocupación, por lo que acceden a trabajos aunque estos sean de baja calidad.

⁶ La tasa de ocupación se calcula mediante: $\frac{PEA\ ocupada}{PET} * 100$; y la tasa de desempleo: $\frac{PEA\ desempleada}{PET} * 100$

Figura 3. Perú: Tasa de ocupación y de desempleo de la población con discapacidad, 2019-2021
(Porcentaje)



Nota: Las cifras de desempleo son referenciales al presentar un Coeficiente de Variación (CV) mayor al 15%.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019-2021.

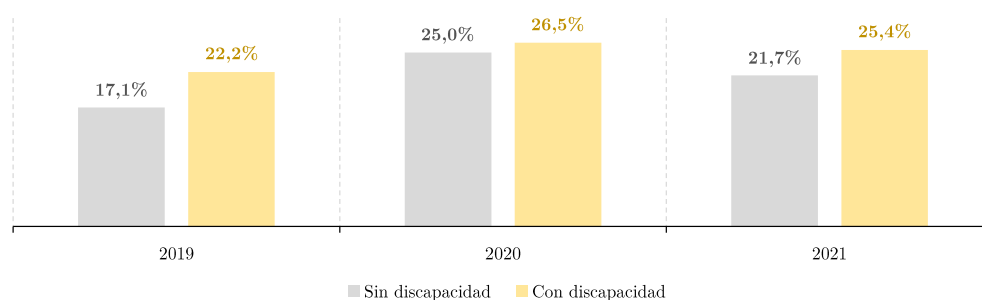
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Tasa de trabajadores pobres

Con relación a la pobreza, estudios como el de Bellina (2013) hacen mención que la discapacidad presenta vínculos estrechos con la condición de pobreza, dado que en los países que muestran un mayor ingreso promedio por habitante se registra una menor prevalencia de la discapacidad. En esa línea, una primera hipótesis contempla que, a corto plazo, la pérdida de ingresos por la condición de discapacidad de una persona conllevaría a que transite o permanezca en condición de pobreza; no obstante, una segunda idea dispone que a largo plazo las condiciones precarias de vida podrían conllevar a una persona a condiciones de discapacidad dadas las complicaciones por vacunación incompleta, desnutrición, entre otros. En otras palabras, si bien se plantea una correlación entre las variables de discapacidad y pobreza, la dirección de causalidad o la existencia de una relación de retroalimentación entre estas variables es compleja.

Según la tasa de trabajadores pobres, en el 2021 se observa que el segmento de trabajadores con discapacidad que pertenecían a un hogar cuyo gasto per cápita no superaba la línea de pobreza monetaria alcanzó la cifra de 25,4%. Cabe destacar que, la tasa de pobreza de los trabajadores con discapacidad fue mayor en el periodo 2019-2021 a la tasa de pobreza de los trabajadores sin discapacidad. Además, este indicador mostró un incremento considerable en el 2020, año de la pandemia, y muestra una tendencia de recuperación en el año siguiente.

Figura 4. Perú: Tasa de trabajadores pobres de la población con discapacidad, 2019-2021
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019-2021.

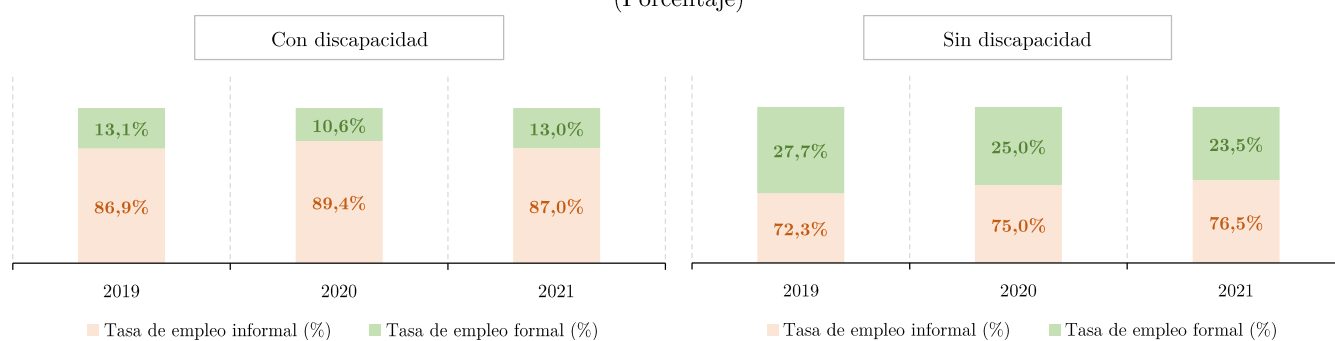
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Tasa de empleo informal

Las actividades informales, tanto a nivel productivo como laboral, son un problema típico de economías en desarrollo, y es conocido por asociarse con otras variables importantes, como, por ejemplo: la pobreza, la desigualdad, calidad en el empleo, entre otras. En el caso peruano, se observa que los trabajadores con discapacidad presentan tasas de empleo informal mayores a lo registrado por los trabajadores sin discapacidad durante los 3 años de estudio. Particularmente, en el 2021 la brecha entre la tasa de empleo informal de los trabajadores con discapacidad (87,0%) y trabajadores sin discapacidad (76,5%) fue de 10,5 p.p.

Además, las mujeres presentan mayores tasas de empleo informal, al igual que los trabajadores jóvenes de 14 a 29 años y los trabajadores con nivel educativo hasta primaria (91,0%; 93,9% y 95,7% respectivamente). Ver Anexo D.

Figura 5. Perú: Tasa de empleo formal e informal de la población con discapacidad, 2019-2021
(Porcentaje)



Nota: La informalidad se calcula en base a la Metodología de la OIT, que comprende a aquellos trabajadores que laboran en unidades productivas no registradas en la administración tributaria (SUNAT), aquellos asalariados que no cuentan con seguro social pagado por el empleador y los Trabajadores Familiares No Remunerados.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

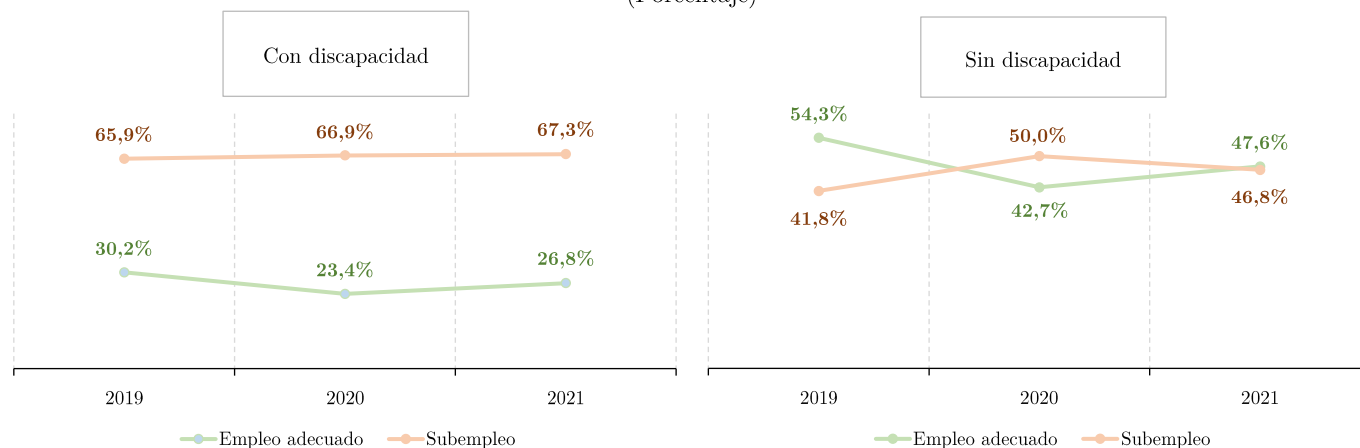
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Tasa de subempleo y empleo adecuado⁷

En línea con lo anterior, los trabajadores con discapacidad presentan también una mayor tasa de subempleo (67,3% al 2021) que aquellos trabajadores sin discapacidad (46,8 al 2021%). Es decir, la PEA ocupada con discapacidad tiene una mayor probabilidad de tener un empleo en el que labora menos de 35 horas a la semana a pesar de tener la voluntad y disponibilidad de trabajar más horas, o de laborar en un empleo más de 35 horas a la semana percibiendo un ingreso mensual menor al ingreso mínimo de referencia.

También se observa que la PEA femenina presentan mayores tasas de subempleo con relación a los hombres en el periodo 2019-2021. Según rango de edad, son los adultos mayores los que padecen una mayor tasa de subempleo al igual que la PEA con nivel educativo hasta primaria para el periodo 2019-2021. Ver Anexo E.

Figura 6. Perú: Tasa de subempleo y empleo adecuado de la población con discapacidad, 2019-2021
(Porcentaje)



Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

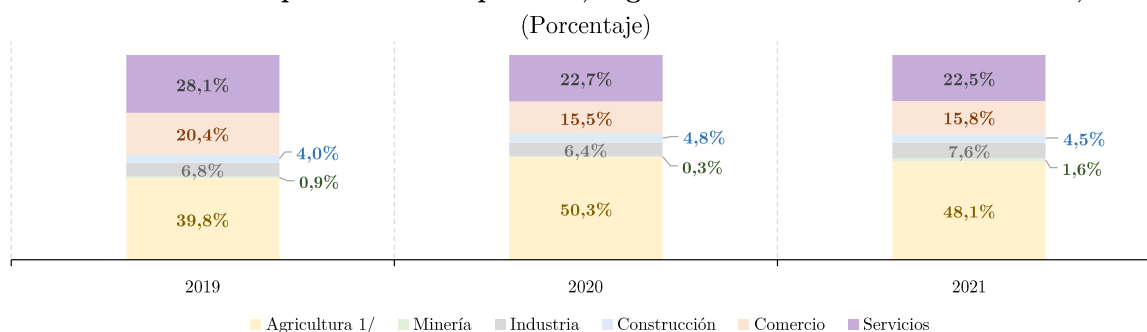
- PEA ocupada por actividad económica

En el 2021, la rama de actividad económica que más trabajadores con discapacidad concentra es la agricultura (48,1%), seguida de servicios (22,5%) y comercio (15,8%). Con relación a esto, Bellina (2013) sugiere que la mayoría de puestos de trabajo del sector primario implican trabajos manuales pesados que podrían complicar el buen desempeño de los trabajadores con discapacidad, por lo que aquellas personas con discapacidad que laboren en dicho sector tienen altas probabilidades de percibir menores salarios, sumado a la presencia de discriminación. En ese sentido, existe un doble

⁷ La tasa de subempleo se calcula mediante el ratio: $\frac{PEA \text{ subempleada}}{PEA} * 100$; y la tasa de empleo adecuado mediante: $\frac{PEA \text{ adecuadamente empleada}}{PEA} * 100$

costo de oportunidad, primero el que afecta directamente a la persona con discapacidad por no tener igualdad de condiciones con sus pares sin discapacidad; y para la empresa en el caso de no percibir la productividad esperada.

Figura 7. Perú: PEA ocupada con discapacidad, según rama de actividad económica, 2019-2021



1/ Incluye ganadería, pesca, caza y silvicultura.

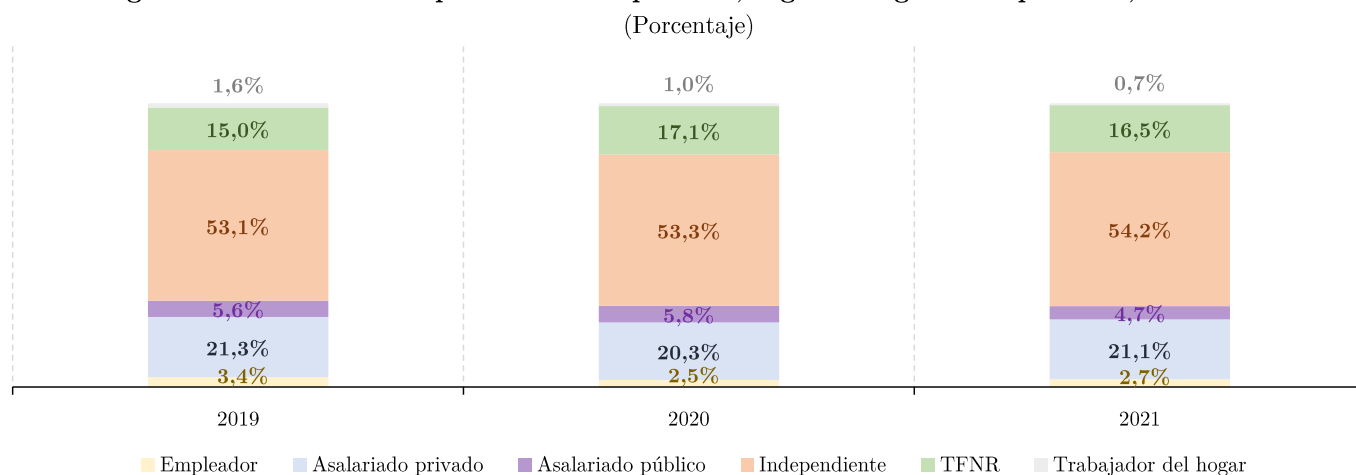
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- PEA ocupada por categoría ocupacional

En Perú, la mayor proporción de trabajadores con discapacidad se desempeña como independiente (54,2% al 2021). El 21,1% se desempeña como asalariado privado y el 16,5% como Trabajador Familiar No Remunerado (en adelante, TFNR) en el 2021. Es decir, 7 de cada 10 trabajadores con discapacidad labora como independiente o TFNR, es decir labora en un empleo vulnerable (MTPE, 2019). Esto va en línea con lo presentado anteriormente, en donde se menciona que la necesidad de trabajar que tienen las personas con discapacidad las hace aceptar condiciones laborales poco favorables. Además, en el documento “La dinámica del trabajador independiente en el Perú, 2016-2021” elaborado por el MTPE (2022b), se menciona que las personas con algún tipo de discapacidad encontrarían menos barreras de acceso para desempeñarse como trabajador independiente en comparación con intentar asalariarse, lo que explicaría que más de la mitad de personas con discapacidad se desempeñe como autoempleado.

Figura 8. Perú: PEA ocupada con discapacidad, según categoría ocupacional, 2019-2021



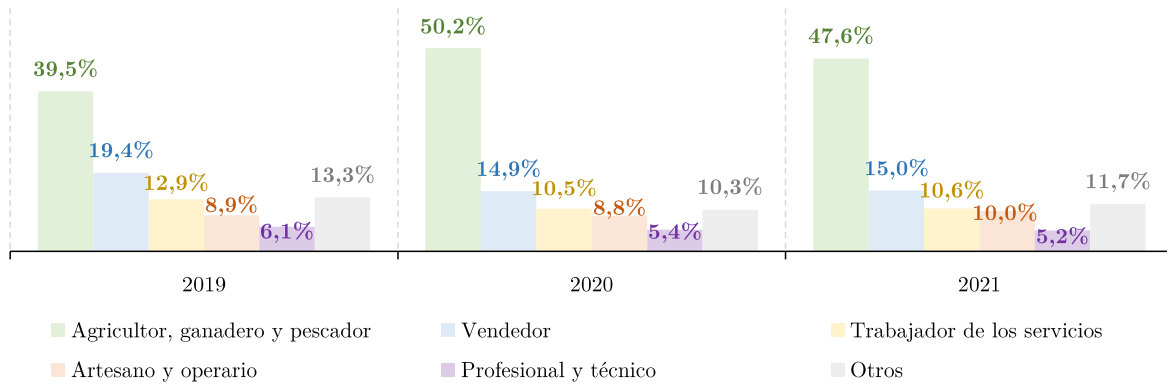
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- PEA ocupada por grupo ocupacional

Según grupo ocupacional, en el Perú 5 de cada 10 trabajadores con discapacidad se desempeña como agricultor, ganadero y pescador (47,6% al 2021), este resultado está vinculado a la actividad económica extractiva, la cual es la que predomina con relación al sector en el que se desempeñan. Asimismo, de lejos le siguen los vendedores (15,0%) y los trabajadores de los servicios (10,6%).

Figura 9. Perú: PEA ocupada con discapacidad, según grupo ocupacional, 2019-2021
(Porcentaje)



Nota: Otros incluye a gerente, administrador y funcionario; mineros y canteros; obreros jornaleros; conductores; y trabajadores de los servicios.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

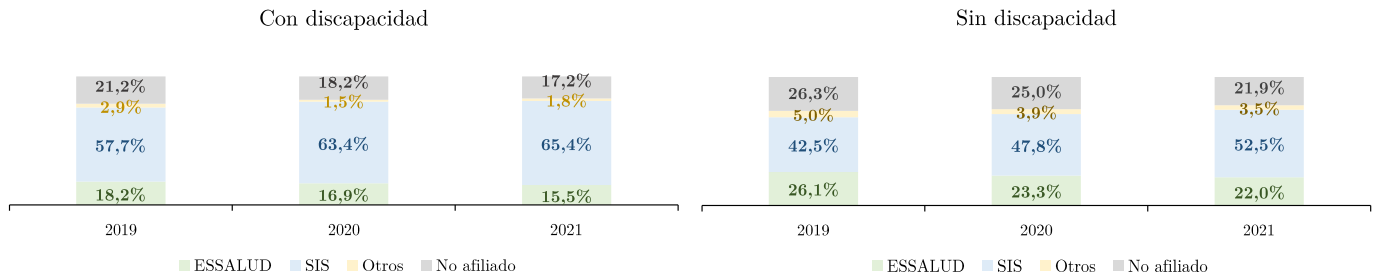
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- PEA ocupada por afiliación a seguro de salud

En Perú, la mayor tasa de afiliación a seguro de salud la presentan las personas con discapacidad. No obstante, los trabajadores sin discapacidad muestran una mayor proporción con relación a su afiliación a ESSALUD (23,3% para personas sin discapacidad y 15,5% para personas con discapacidad en el 2021). Asimismo, un amplio porcentaje de trabajadores con discapacidad (65,4% en el 2021) acceden a seguro de salud a través del Seguro Integral de Salud (en adelante, SIS), porcentaje que es incluso mayor que el de los trabajadores sin discapacidad (47,8% en el 2021).

Figura 10. Perú: PEA ocupada por condición de discapacidad, según afiliación a seguro de salud, 2019-2021

(Porcentaje)



Nota: Otros incluye seguro escolar privado; seguro de FF.AA. y policiales; seguro universitario; entre otros.

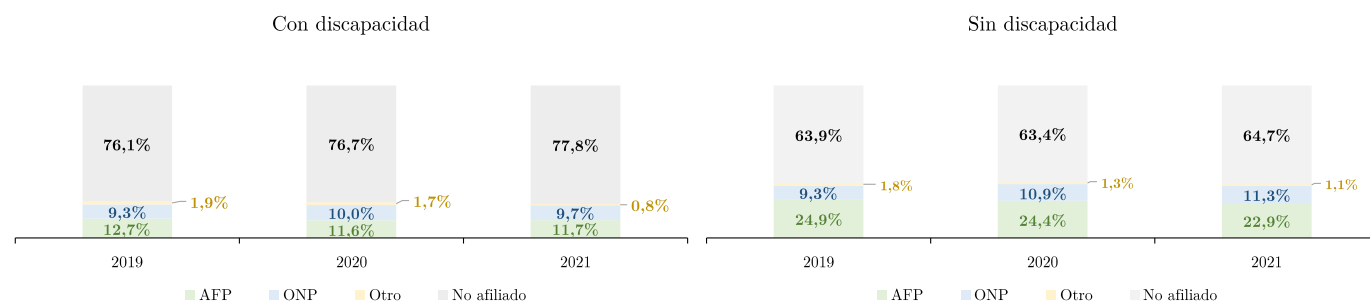
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- PEA ocupada por afiliación a sistema de pensiones

Según afiliación a sistema de pensiones, se registra que las personas con discapacidad presentan menores proporciones en relación con las personas sin discapacidad. Mientras que el 11,7% de trabajadores con discapacidad está afiliado a una AFP, este porcentaje aumenta a 22,9% en el caso de los trabajadores sin discapacidad en el 2021. Del mismo modo, el 9,7% de trabajadores con discapacidad estuvo afiliado a la ONP en el 2021, cifra menor a lo reportado por los trabajadores sin discapacidad para el mismo año (11,3%).

Figura 11. Perú: PEA ocupada por condición de discapacidad, según afiliación a sistema de pensiones, 2019-2021
(Porcentaje)



Nota: Otro incluye Ley 25530 y otros sistemas de pensiones.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

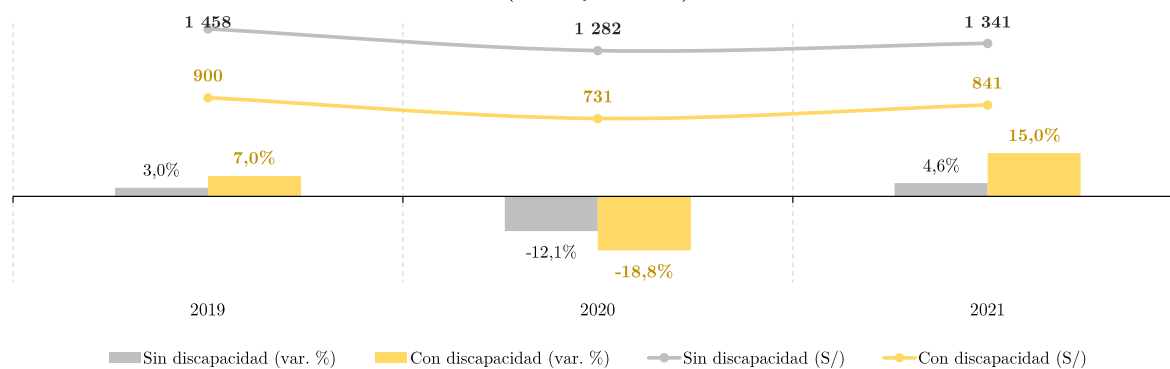
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Ingresos laborales

El ingreso laboral promedio mensual obtenido por los trabajadores con discapacidad es menor que el de los trabajadores sin discapacidad durante todo el periodo de estudio, de ese modo, se alcanzó una brecha de ingresos de S/ 498 en el 2021. Esta diferencia si bien puede ser atribuida a diferencias en las características observables de ambos colectivos, lo cierto que estudios como el de Maldonado (2007) estiman que alrededor del 40% de la diferencia se debería al componente discriminatorio, aunque sin descartar la asociación con la pérdida de productividad.

Los ingresos laborales son heterogéneos dentro del grupo de trabajadores con discapacidad, de ese modo, las mujeres (S/ 611) presentan menores que ingresos que los hombres (S/ 989); los adultos mayores (S/ 528) presentan ingresos por debajo de los jóvenes de 14 a 29 años (S/ 667) y de los adultos de 30 a 59 años (S/ 1100). Ver Anexo F.

Figura 12. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada, según condición de discapacidad, 2019-2021
(Soles y var. %)



Nota: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

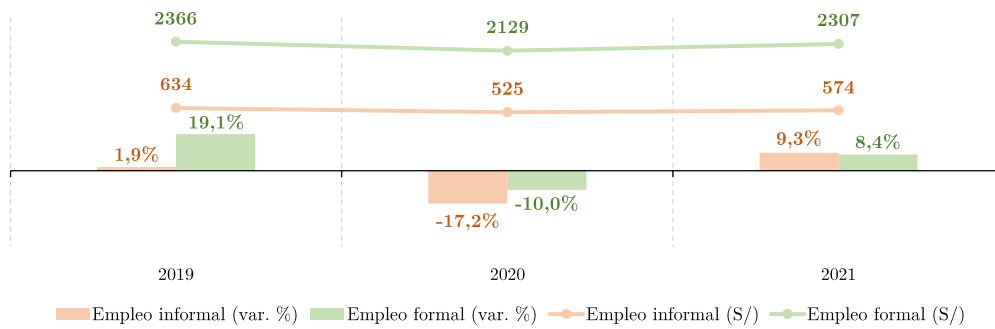
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La brecha entre los trabajadores con discapacidad que logran acceder a un empleo formal en relación con aquellos que no es relativamente alta. La brecha alcanzó el valor de S/ 1732 en el 2019 y de S/ 1716 en el 2021. Cabe destacar que, durante la etapa de pandemia, también fueron los trabajadores con discapacidad en empleo informal los más afectados, dado que vieron reducido sus ingresos laborales en 17,2%, cifra mayor a lo reportado por aquellos en empleo formal (-10,1%).

Figura 13. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada con discapacidad, según condición de empleo formal, 2019-2021

(Soles y var. %)



Nota 1: La informalidad se calcula en base a la Metodología de la OIT, que comprende a aquellos trabajadores que laboran en unidades productivas no registradas en la administración tributaria (SUNAT), aquellos asalariados que no cuentan con seguro social pagado por el empleador y los Trabajadores Familiares No Remunerados.

Nota 2: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

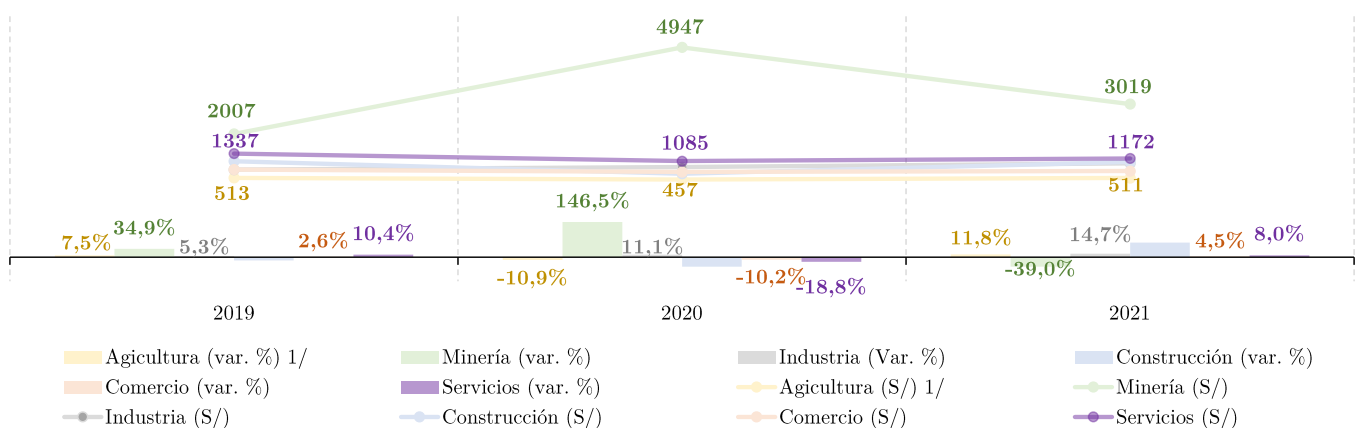
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La actividad económica que reportó menores ingresos laborales para los trabajadores con discapacidad fue la agricultura. Este resultado es esperado según lo mencionado anteriormente, en donde se aclaró que estas actividades no permiten aprovechar todo el potencial que puede aportar un trabajador con discapacidad. Esto sumado a que la actividad agricultura es una de las que presenta mayores tasas de empleo informal y menores ingresos laborales de manera general (MTPE, 2020).

En contraste, la actividad minería reporta los ingresos laborales más altos para las personas con discapacidad, alcanzando el valor de S/ 3019 al 2021, aunque este sector solo concentra el 1,6%, para el mismo año, según lo reportado anteriormente. La segunda rama de actividad económica que presenta los ingresos laborales más altos es servicios (S/ 1172 en el 2021).

Figura 14. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada con discapacidad, según actividad económica, 2019-2021

(Soles y var. %)



1/ Incluye ganadería, pesca, caza y silvicultura.

Nota: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

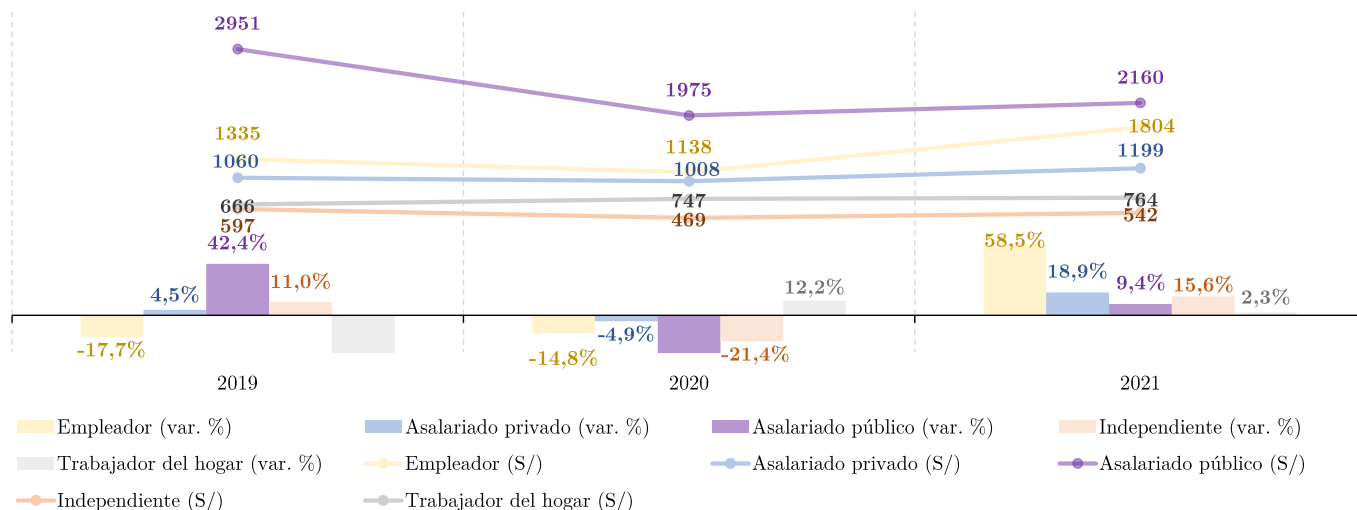
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

El ingreso laboral de los trabajadores con discapacidad que se desempeñan como asalariados públicos, es el mayor reportado durante el periodo de estudio (S/ 2160 en el 2021). En otras palabras, el Estado estaría brindando condiciones laborales óptimas a las personas con discapacidad, no obstante, solo representan el 4,7% del total del empleo de las personas con discapacidad según lo visto anteriormente.

Aquellos trabajadores con discapacidad que se desempeñan como empleadores también presentan ingresos laborales altos (S/ 1804 en el 2021), seguido de los asalariados privados (S/ 1191 en el 2021). Los independientes serían los menos favorecidos con relación a la percepción de ingresos laborales (S/ 542 en el 2021).

Figura 15. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada con discapacidad, según categoría ocupacional, 2019-2021
(Soles y var. %)



Nota: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

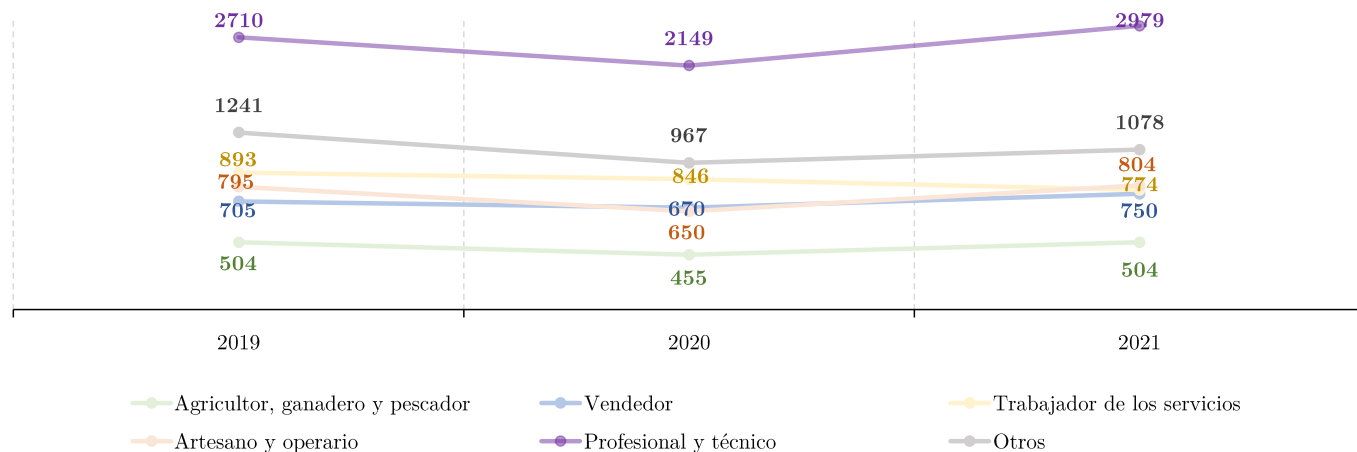
Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Aquellos trabajadores con discapacidad ocupados como profesionales y técnicas reportaron un ingreso laboral de S/ 2979 en el 2021, siendo el grupo ocupacional con los mayores ingresos durante todo el periodo de estudio.

De lejos le siguen los artesanos y operarios (S/ 804). Cabe acotar que las ocupaciones con menores ingresos son los agricultores, ganaderos y pescadores (S/ 503 en el 2021), ocupación que está estrechamente relacionada con la actividad económica agricultura, actividad que, en general presenta altos niveles de informalidad y bajos niveles de ingresos.

Figura 16. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de la PEA ocupada con discapacidad, según grupo ocupacional, 2019-2021
(Soles y var. %)



Nota 1: Otros incluye a gerente, administrador y funcionario; mineros y canteros; obreros jornaleros; conductores; y trabajadores de los servicios.

Nota 2: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

3.2. Demanda laboral en el sector formal privado

La demanda del factor trabajo está representada por la cantidad de trabajadores que las empresas están dispuestas a contratar, con la finalidad de obtener un nivel de producción de bienes o servicios para ser comercializados y/o vendidos posteriormente y así obtener el máximo beneficio económico⁸.

En ese sentido, en el presente capítulo se presentan estadísticas de los puestos de trabajo y empresas registrados en el sector formal privado de la Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

- Trabajadores (puestos de trabajo) según condición de discapacidad

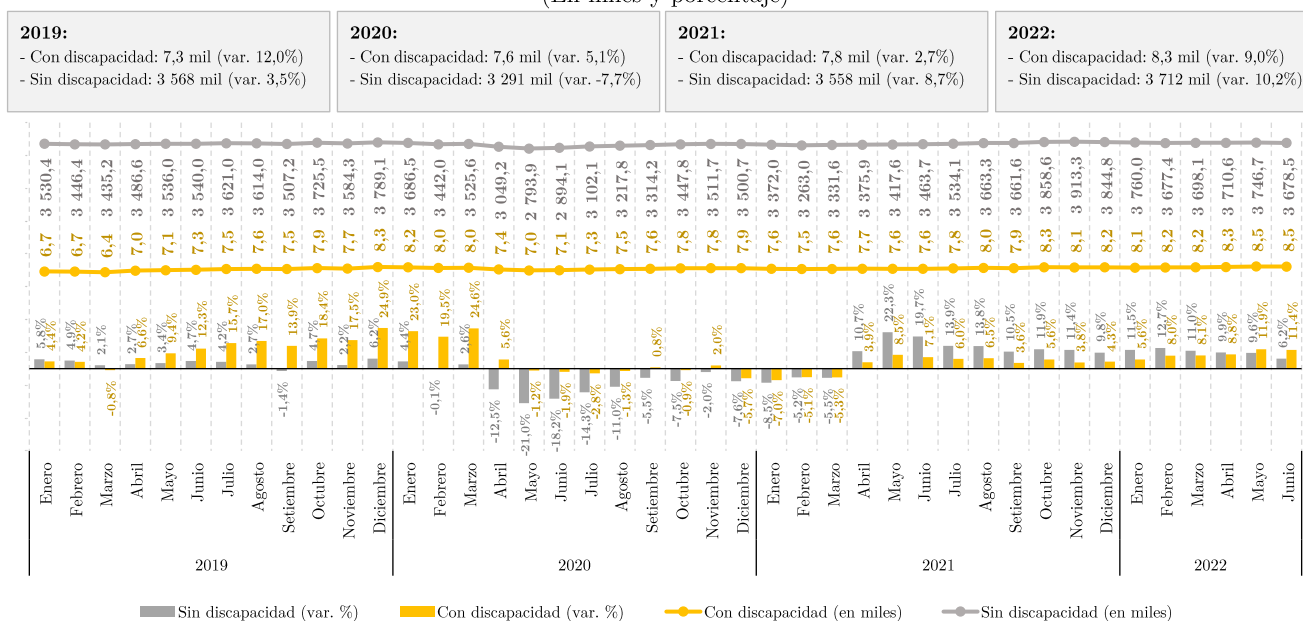
La cantidad de trabajadores con discapacidad representan un bajo porcentaje (un promedio de 0,22% en el periodo 2019-2022) del empleo registrado en la PE del sector privado (ver Anexo G). Según lo observado en la **Figura 17**, en 2022 se registró a 8 300 trabajadores con discapacidad en el sector formal privado.

En esa línea, estudios como el Velarde et al (2018) encuentran que mayoritariamente, las empresas que contratan a personas con discapacidad declaran visualizar desventajas de inclusión, dado que atribuyen la inserción como un mayor costo de implementación de nuevas instalaciones, conocidos en nuestro país como los ajustes razonables. No obstante, aquellas organizaciones que cuentan con personas con discapacidad dentro de su personal, afirman tener satisfacción con el trabajo desempeñado por estas personas.

Por otro lado, es importante mencionar que, durante el 2020, el registro de trabajadores con discapacidad presentó su mayor caída en julio de 2020 con -2,8%, cifra que contrasta con el -21,0% registrado en mayo de 2020 por parte de los trabajadores sin discapacidad. Es decir, si bien la cantidad de trabajadores con discapacidad es menor, estos gozan de mayor estabilidad, incluso en periodos de crisis, que los trabajadores sin discapacidad. Esto podría estar asociado a las cuotas determinadas que deben cumplir las empresas del sector formal privado según lo visto en capítulos anteriores.

Según sexo, la mayor cantidad de trabajadores con discapacidad son hombres (66,6% en el 2022); según rango de edad son los adultos de 30 a 59 años (70,7% en el 2022); y los no calificados con 86,3% en el 2022. Ver Anexo H.

Figura 17. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según condición de discapacidad, enero 2019-junio 2022
(En miles y porcentaje)



Nota 1: No se considera en los cálculos a los trabajadores que no contaron con información sobre la condición de discapacidad (32 mil, en promedio, en todo el periodo).

Nota 2: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

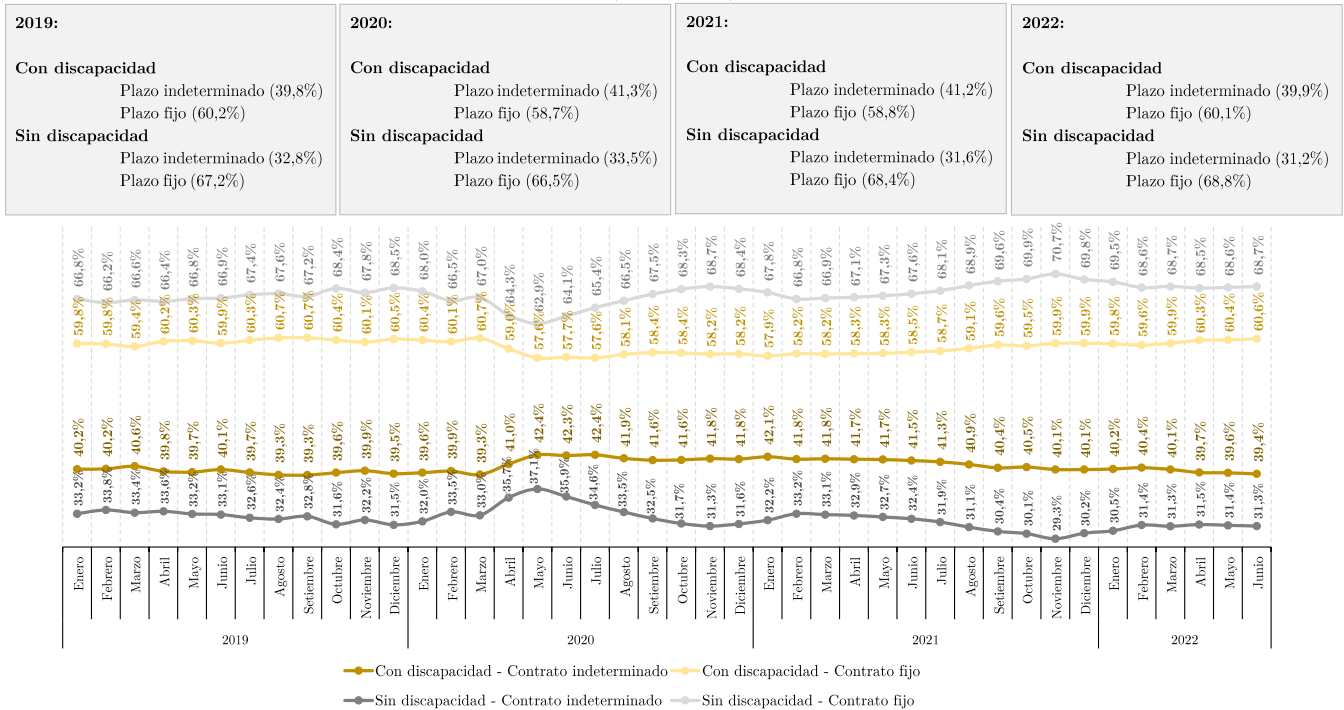
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

⁸ McConnell, Brue y MacPherson (2007).

- Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según contrato

Según tipo de contrato, la mayoría de trabajadores con discapacidad ocupan puestos de trabajo con contrato a plazo fijo (60,1% en 2022). Asimismo, la proporción de trabajadores con discapacidad con contrato a plazo indeterminado (39,9% en el 2022) es mayor al reportado por los trabajadores sin discapacidad (31,2% en el 2022) durante todo el periodo de estudio. Con relación a esto, Serna, Barrera y Castro (2020) sostienen que los trabajadores con contrato indeterminado presentan un mayor tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, además de gozar de una mayor seguridad a pesar de estar en etapas de crisis. En ese sentido, estos datos reafirman que las personas con discapacidad poseen una mayor estabilidad laboral en comparación que sus pares sin discapacidad en el sector formal privado.

Figura 18. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según tipo de contrato, enero 2019-junio 2022
(Porcentaje)



Nota 1: No se considera en los cálculos a los trabajadores que no contaron con información sobre la condición de discapacidad (32 mil, en promedio, en todo el periodo) o tipo de modalidad contractual.

Nota 2: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

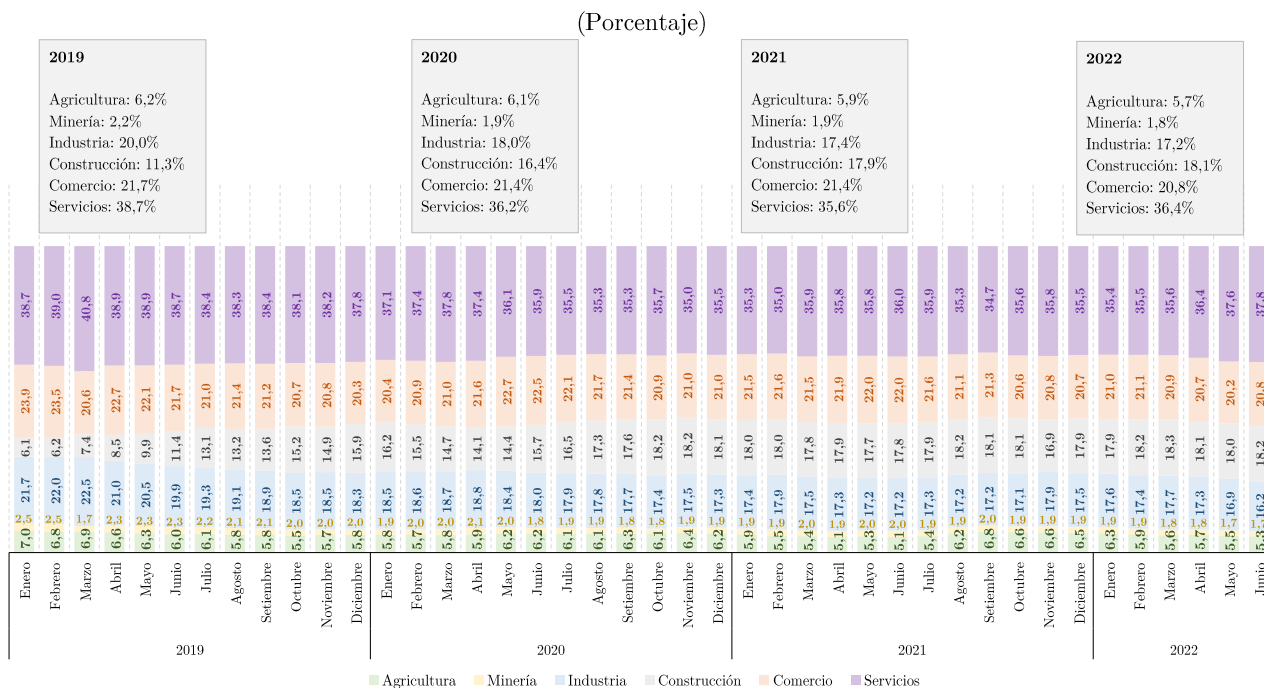
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según sector económico

A diferencia de lo visto en el empleo, en el sector formal los trabajadores con discapacidad se concentran principalmente en el sector servicios (36,4% en el 2022), seguido de comercio (20,8% en el 2022) y construcción (18,1% en el 2022).

Figura 19. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según actividad económica, enero 2019-junio 2022



Nota: No se considera en los cálculos a los trabajadores que no contaron con información sobre la actividad económica. El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

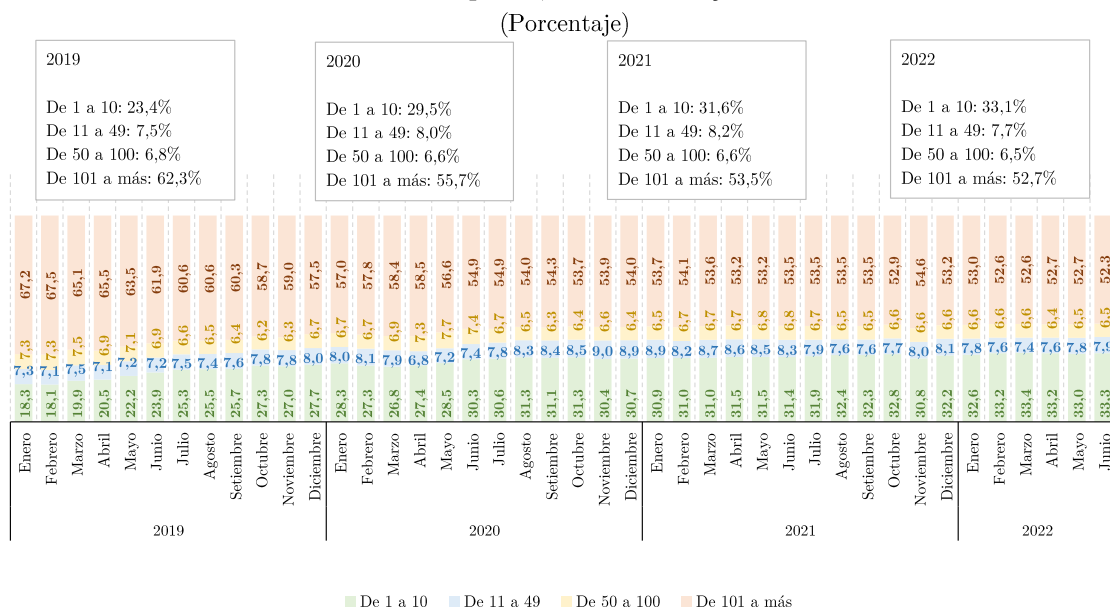
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad según tamaño de empresa

En el 2022, 5 de cada 10 trabajadores con discapacidad laboraron en empresas de 101 a más trabajadores. De este modo, se evidencia la gran importancia de las grandes empresas para absorber empleo de personas con discapacidad. No obstante, las pequeñas empresas de 1 a 10 trabajadores también han seguido un rol importante, dado que, al 2022, estas empresas concentraron el 33,1% del total de trabajadores con discapacidad. Como se verá más adelante, la gran participación de las empresas más pequeñas estaría relacionada a que proporcionalmente, son las que más representatividad tienen en el registro como empresas promocionales.

Figura 20. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según tamaño de empresa, enero 2019-junio 2022



Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La principal ocupación que desempeñó el mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad fue la de empleado de aprovisionamiento y almacenaje (6,8% en el 2022). Asimismo, en el transcurso del periodo de estudio, destacan ocupaciones como empleados de servicios administrativos; peones de labranza y peones agropecuarios; vendedores y empleados de comercio; secretaria, taquígrafas, mecanógrafas, y operadoras; entre otros.

Figura 21. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según ocupaciones más demandadas, 2019-2022
(Porcentaje)

Ranking de ocupaciones	%	Ranking de ocupaciones	%
2019			
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,4	Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,6
Peones de labranza y peones agropecuarios	4,7	Vendedores y empleados de comercio	4,3
Vendedores y empleados de comercio	4,2	Peones de labranza y peones agropecuarios	4,3
Empleados de servicios administrativos	3,8	Empleados de servicios administrativos	4,0
Conserjes	3,4	Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,4
Otros	77,5	Otros	77,3
Total	100,0	Total	100,0
2020			
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,8	Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,8
Peones de labranza y peones agropecuarios	4,5	Empleados de servicios administrativos	4,3
Vendedores y empleados de comercio	4,2	Peones de labranza y peones agropecuarios	4,1
Empleados de servicios administrativos	4,0	Vendedores y empleados de comercio	4,1
Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,2	Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,4
Otros	77,3	Otros	77,3
Total	100,0	Total	100,0
2021			
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,4	Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,6
Peones de labranza y peones agropecuarios	4,7	Vendedores y empleados de comercio	4,3
Vendedores y empleados de comercio	4,2	Peones de labranza y peones agropecuarios	4,3
Empleados de servicios administrativos	3,8	Empleados de servicios administrativos	4,0
Conserjes	3,4	Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,4
Otros	77,5	Otros	77,3
Total	100,0	Total	100,0
2022			
Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,8	Empleados de aprovisionamiento y almacenaje	6,8
Peones de labranza y peones agropecuarios	4,5	Empleados de servicios administrativos	4,3
Vendedores y empleados de comercio	4,2	Peones de labranza y peones agropecuarios	4,1
Empleados de servicios administrativos	4,0	Vendedores y empleados de comercio	4,1
Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,2	Secretaria, taquígrafas, mecanógrafas y operadoras	3,4
Otros	77,3	Otros	77,3
Total	100,0	Total	100,0

Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

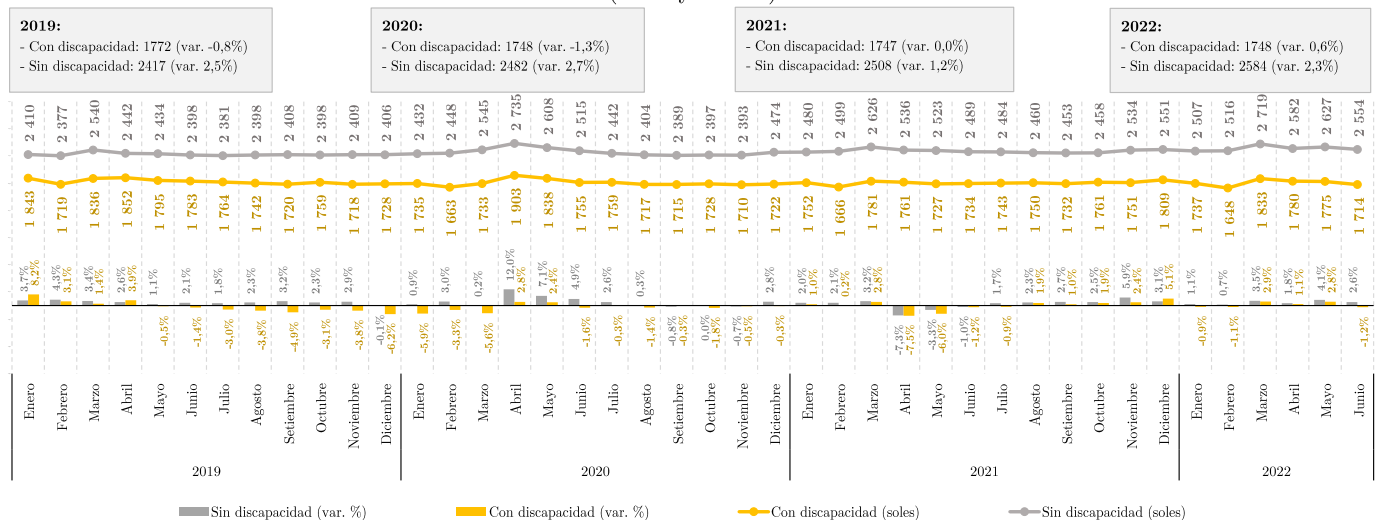
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

• Remuneraciones

Los trabajadores con discapacidad presentaron una remuneración de S/ 1748 en el 2022, cifra menor en S/ 836 a lo registrado por los trabajadores sin discapacidad (S/ 2584). Esto estaría relacionado con la baja cualificación de los empleados con discapacidad y por un posible componente de discriminación según lo mencionado en capítulos anteriores.

Por otro lado, los hombres (S/ 1821) con discapacidad presentaron una remuneración mayor al de las mujeres (S/ 1615). Además, los adultos mayores son los que registraron la mayor remuneración promedio mensual (S/ 2397), seguido de los adultos (S/1786) y los jóvenes (S/ 1155) en el 2022. Ver Anexo I.

Figura 22. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según condición de discapacidad, enero 2019-junio 2022
(Soles y var. %)



Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

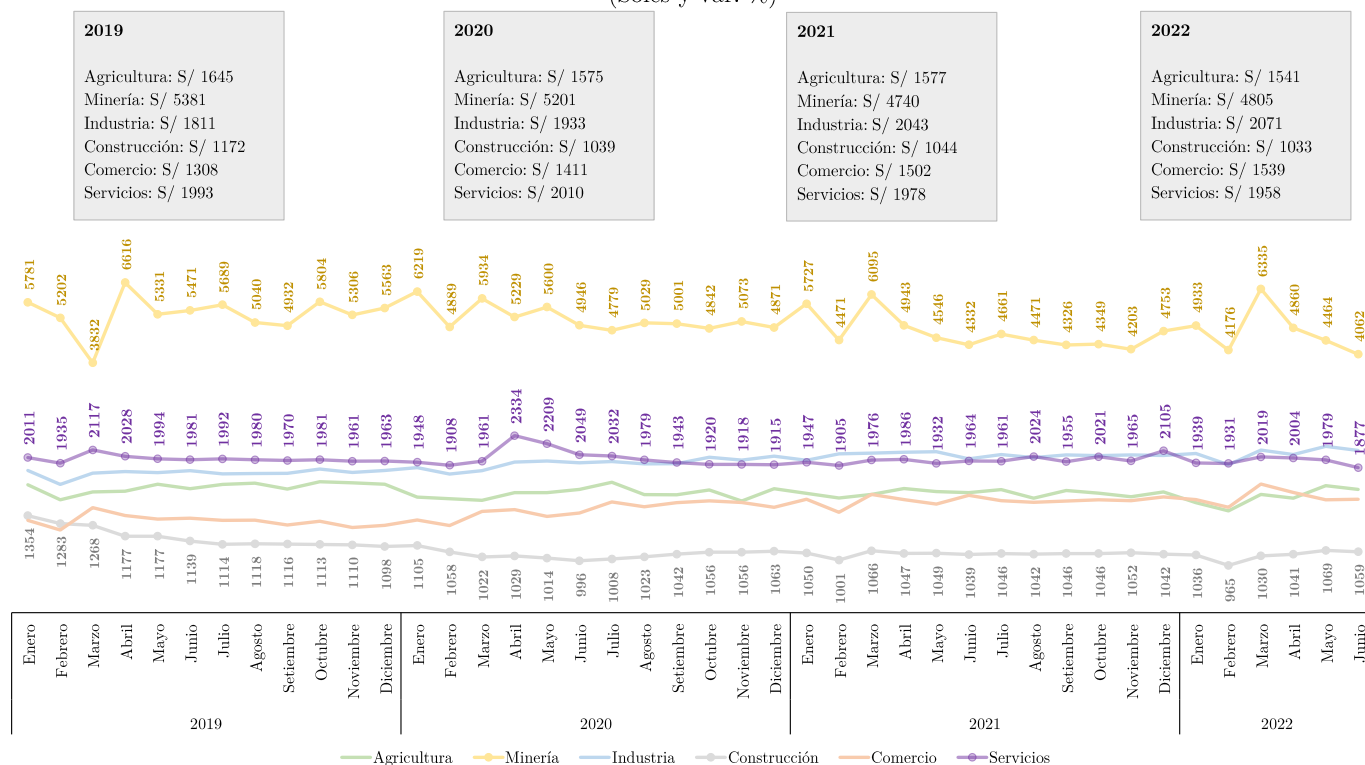
Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el sector formal privado, el sector económico que otorga una mayor remuneración promedio mensual a los trabajadores con discapacidad es minería (S/ 4805 en el 2022). En contraste, la actividad económica que menor remuneración registra es la de construcción (S/ 1033 en el 2022).

Figura 23. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) en el sector formal privado, según condición de discapacidad, enero 2019-junio 2022

(Soles y var. %)



Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

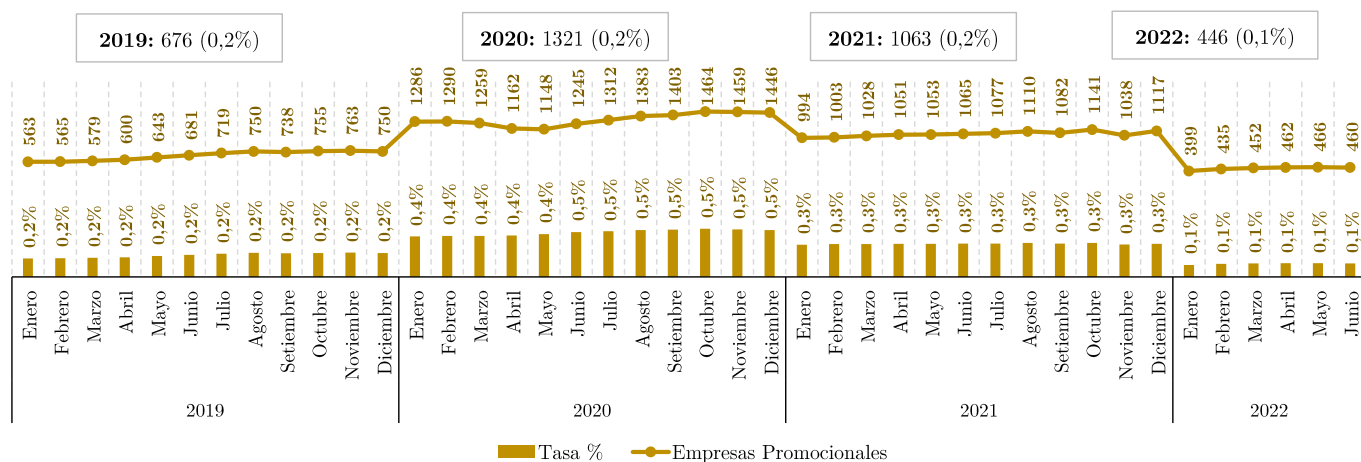
Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Empresas promocionales en el Perú

En el Perú, al 2022 se registraron, en promedio, 446 empresas promocionales, es decir, empresas que poseen no menos del 30% de trabajadores con discapacidad. Cabe señalar que el número de empresas aún puede aumentar al cierre del año 2022.

Figura 24. Perú: Empresas promocionales en el sector formal privado, enero 2019-junio 2022

(Absoluto y porcentaje)



Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

La mayor proporción de empresas promocionales se dedica al sector construcción (60,1%), seguido de servicios (33,9%) y comercio (4,0%).

Figura 25. Perú: Empresas promocionales en el sector formal privado, según sector económico, enero 2019-junio 2022
(Porcentaje)



Nota 1: Otros incluye la rama extractiva, industria y aquellas empresas sin información de la actividad económica que desempeñan.

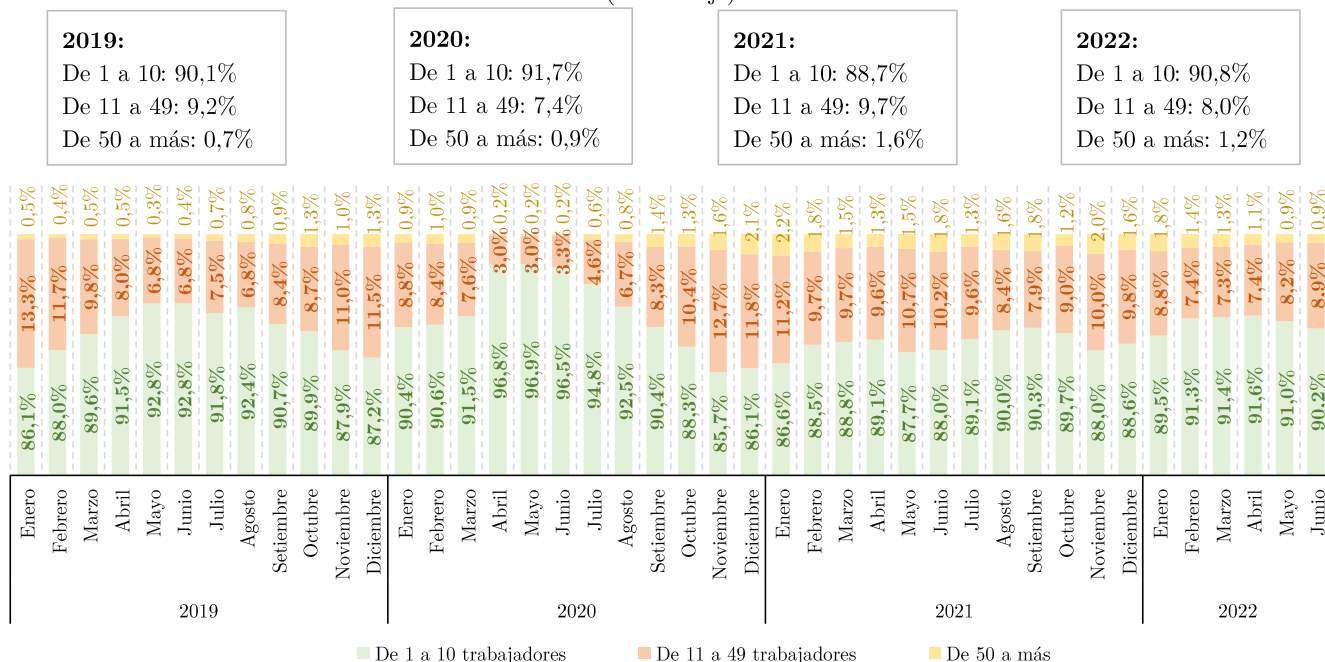
Nota 2: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Las empresas promocionales tienen, en su mayoría, un tamaño de 1 a 10 trabajadores (90,8% en el 2022). El 8,0% de empresas promocionales son de 11 a 49 trabajadores y solo el 1,2% son las de mayor tamaño (de 50 a más trabajadores) en el 2022.

Figura 26. Perú: Empresas promocionales en el sector formal privado, según tamaño de empresa, enero 2019-junio 2022
(Porcentaje)



Nota: El cálculo anual 2022 se obtuvo mediante el promedio de enero a junio de 2022.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

- Demanda ocupacional de trabajadores con discapacidad

En base a la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) elaborada por el MTPE, del total de nuevos puestos de trabajo de carácter permanente (32 554) que demandarían las empresas para el 2022, el 7% (2216) correspondería a personas con discapacidad.

Figura 27. Perú: Disposición de contratar nuevos puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad, 2022

(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE-DGPE-Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Las ocupaciones con mayor demanda para las personas con discapacidad (2 216 trabajadores) serían: empleados de centros de llamadas (14%) y especialistas programadores (10%). Cabe señalar que, las 10 ocupaciones más demandadas representan la mitad (1 113) del total de personal con discapacidad a contratar.

Figura 28. Perú: Ocupaciones más requeridas de los nuevos puestos de carácter permanente a contratar para personas con discapacidad, 2022

(Absoluto y porcentaje)



Nota: Clasificación de ocupaciones a 4 dígitos, según CON 2015, INEI.

1/ Excepto kioscos y mercados.

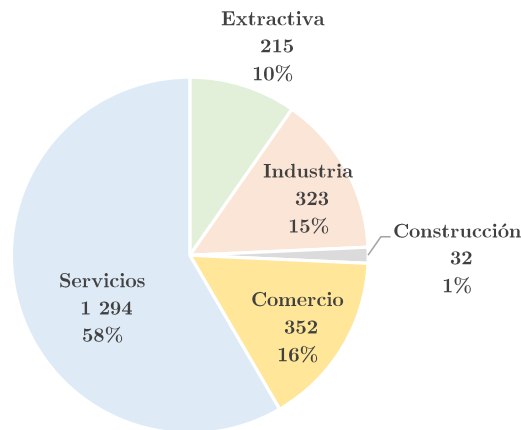
Fuente: MTPE-DGPE-Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

En el 2022, la mayor cantidad de nuevas contrataciones con carácter permanente para personas con discapacidad se concentraría principalmente en el sector servicios (58%), seguido de comercio (16%) e industria (15%).

Figura 29. Perú: Disposición de contratar nuevos puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad, según actividad económica, 2022

(Absoluto y porcentaje)



Fuente: MTPE-DGPE-Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Las principales razones que declaran las empresas para contratar nuevos puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad son: cumplimiento de las normas laborales (61%), por compromiso o responsabilidad social (88,8%) y por mejora del clima laboral (31,6%).

Figura 30. Perú: Razones para contratar nuevos puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad, 2022

(Absoluto y porcentaje)

Razones de contratación	Absoluto	Porcentaje
Cumplimiento de las normas laborales	1 351	61,0
Compromiso o responsabilidad social	1 967	88,8
Mejora del clima laboral	700	31,6
Por destrezas únicas	425	19,2
Reduce la rotación	248	11,2
Otras	261	11,8
Total	4 952	223,5

Nota 1: La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

Nota 2: Comprende solo a las ocupaciones en las cuales no se demandará personal con discapacidad. Se excluye a las ocupaciones en las cuales la demanda total es mayor a la demanda de trabajadores con alguna discapacidad.

Nota 3: Otras incluye falta de compromiso del personal directivo, entre otros.

Fuente: MTPE-DGPE-Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Por otro lado, 4 de cada 10 empresas que no contratarían puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad, declaran que se debe a la falta de habilidades requeridas o de experiencia. Asimismo, el 23,0% declara que no existen barreras.

Figura 31. Perú: Razones para no contratar nuevos puestos de trabajo de carácter permanente para personas con discapacidad, 2022

(Absoluto y porcentaje)

Razones de no contratación	Absoluto	Porcentaje
El costo de capacitación o el costo de supervisión	1 662	9,2
Costo de adaptación al puesto laboral	1 979	11,0
La falta de habilidades requeridas o de experiencia	8 038	44,6
No hay barreras	4 148	23,0
Otras	5 696	31,6
Total	21 523	119,3

Nota 1: La suma de los porcentajes excede el 100% por ser respuesta múltiple.

Nota 2: Comprende solo a las ocupaciones en las cuales no se demandará personal con discapacidad. Se excluye a las ocupaciones en las cuales la demanda total es mayor a la demanda de trabajadores con alguna discapacidad.

Nota 3: Otras incluye la mejora de productividad, entre otros.

Fuente: MTPE-DGPE-Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

4. Conclusiones

- En el caso peruano, la participación activa en el mercado laboral por parte de las personas con discapacidad es relativamente baja en relación con aquellas personas sin discapacidad (alrededor de 30 p.p. de diferencia). Al explorar las causas de la inactividad, se obtiene que es la propia condición de discapacidad (58,2%) el principal motivo de permanecer inactivo. En ese sentido, para diseñar una política pública audaz, son necesarias una investigación y una encuesta especializada que permitan identificar si realmente es la condición de discapacidad la que limita cualquier tipo de desempeño laboral, o es más bien una percepción personal de no poder ser productivo al momento de realizar una tarea. Con el advenimiento de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), las personas con discapacidad deberían tener una mayor probabilidad de inserción, dado que estas permiten y facilitan una mayor comunicación e interacción con el entorno de trabajo.
- La tasa de desempleo de las personas con discapacidad no es muy distinta de la población sin discapacidad. No obstante, aunque aparentemente esto no parece ser un problema, la realidad es que las tasas de desempleo de las personas con discapacidad mantienen ese nivel dado que, por necesidad, no pueden mantenerse en situación de desocupados, por lo que terminan por laborar en trabajos de baja calidad. Esto se evidencia al encontrar mayores tasas de subempleo y empleo informal en las personas con discapacidad.
- La actividad económica agricultura es la que concentra la mitad de la población ocupada con discapacidad, lo que está ligado a que cerca del 50% de trabajadores con discapacidad se desempeñe como agricultor, ganadero y pescador. La gran concentración de empleo de las personas con discapacidad en este sector explicaría las pobres condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) sostiene en diversos estudios lo vulnerable que es este sector, dado que presentan las más altas tasas de empleo informal, la menor proporción de protección social y los menores ingresos laborales. Sumado a esto, el sector extractivo tiene características particulares con relación a la exigencia para poder desempeñar el oficio, que por lo general no permitirían el correcto desempeño de las personas con discapacidad, lo que terminaría por desembocar que la productividad y los ingresos laborales sean aun menores.
- En el sector formal privado, en términos relativos la participación de los trabajadores con discapacidad es baja. No obstante, estos muestran mayor estabilidad con relación a la permanencia del puesto de trabajo, incluso en periodos de crisis. Esto también se evidencia al notar que las personas con discapacidad poseen tasas más altas de contratos indefinidos en relación con las personas sin discapacidad. Por otro lado, las empresas de mayor tamaño son las que más contratan a personas con discapacidad, aunque las empresas promocionales son, en su mayoría, empresas más pequeñas conformadas por hasta 10 trabajadores.

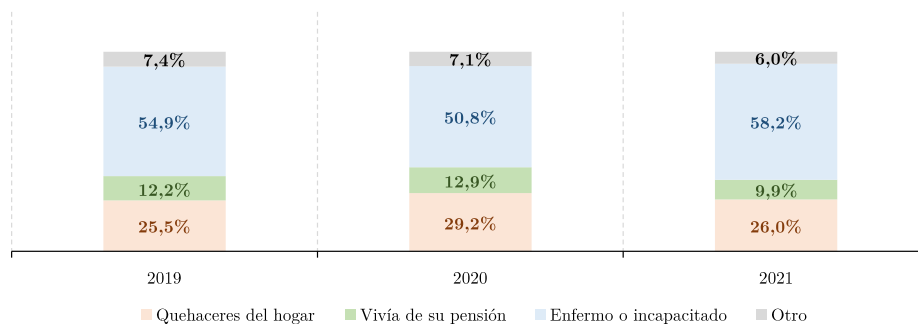
Bibliografía

- Bellina Yrigoyen, J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio*, 16(30), 75-90.
- CONADIS (2022). Informe Estadístico del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad. *Reporte de abril 2022*. Disponible en: <https://conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2022/05/Informe-RNPCD-Abril-2022.pdf>
- INEI (2019). Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017.
- Maldonado, S. (2007). Exclusión y discriminación en contra de la población con discapacidad en el mercado laboral peruano: Un análisis de descomposiciones paramétricas y no paramétricas. CIES. Lima.
- McConnell R.; Stanley B. y Macpherson D. (2007). Economía laboral. *McGraw-Hill Interamericana*. Madrid, España.
- MTPE (2019). Informe anual del empleo en el Perú, 2019.
- MTPE (2020). Informe anual del empleo en el Perú, 2020.
- MTPE (2022a). ¿Qué es la cuota de empleo? Disponible en: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/#:~:text=En%20el%20inciso%201%20del%20Art%C3%ADculo%2049%20se%20establece%3A%20E2%80%9CLas,no%20inferior%20al%203%25%E2%80%9D>.
- MTPE (2022b). La dinámica del trabajador independiente en el Perú, 2016-2021.
- OIT (2020). Día Internacional de las Personas con Discapacidad: Cómo afecta la discapacidad a los resultados del mercado laboral. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-persons-with-disabilities-how-disability-affects-labour-market-outcomes/>
- OMS (2011). Informe mundial sobre la discapacidad.
- Rojkín, C. I. F. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104.
- Serna, H.; Barrera, A., y Castro, E. S. (2020). Efectos en el empleo en las micro y pequeñas empresas generados por la emergencia del COVID-19: Caso Colombia. *ORMET, Universidad de Manizales*.
- Velarde-Talleri, A., X.Llinas-Audet, y M.Barboza-Palomino (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, (32), 57-78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Anexos

Anexo A. PEI por razones de inactividad

Figura 32. Perú: Población Económicamente Inactiva (PEI) con discapacidad, según razones de inactividad, 2019-2021
(En miles y porcentaje)



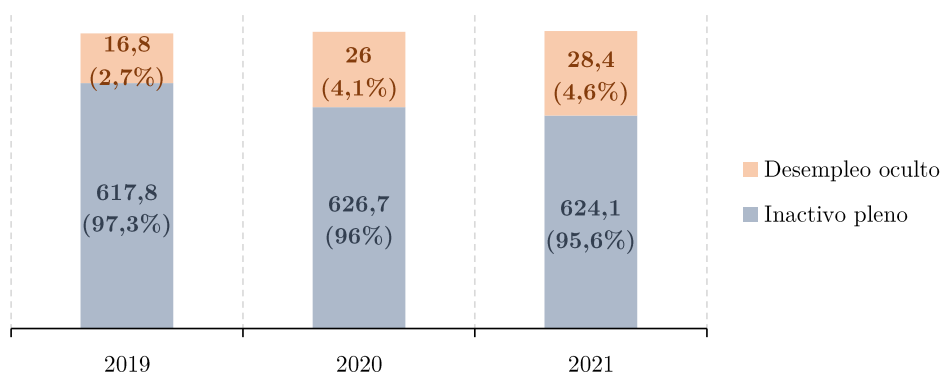
Nota: Otro incluye las opciones de estudiando, esperando el inicio de un trabajo dependiente, entre otros.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo B. PEI por condición de inactividad

Figura 33. Perú: Población Económicamente Inactiva (PEI) con discapacidad, según condición de inactividad, 2019-2021
(En miles y porcentaje)

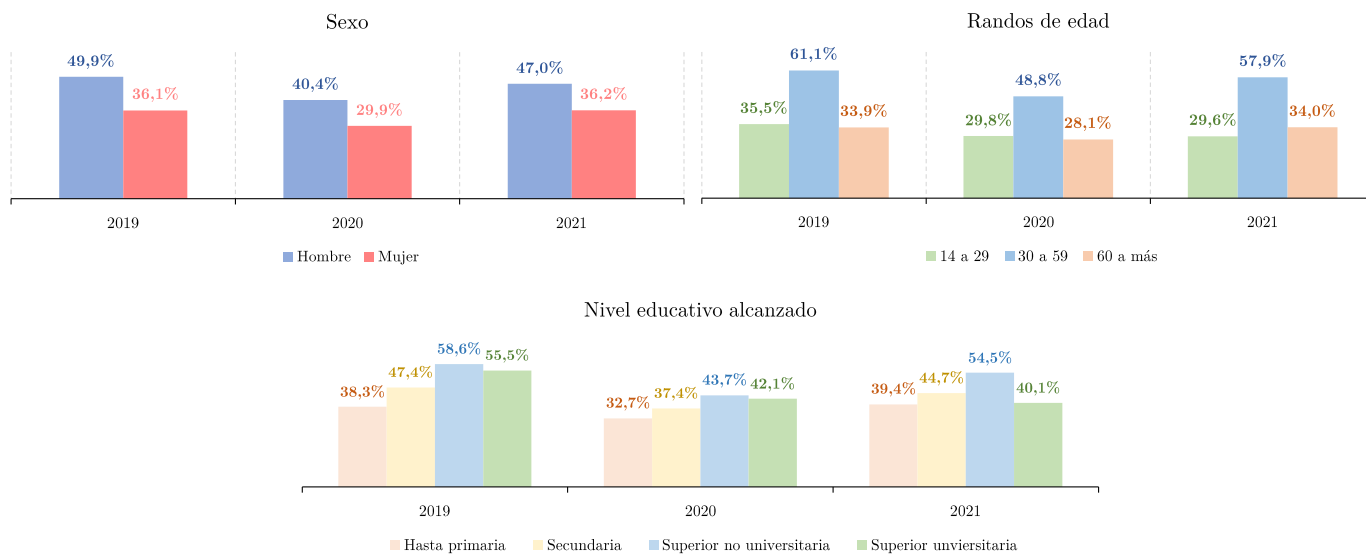


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo C. Tasa de ocupación por sexo, rango de edad y educación

Figura 34. Perú: Tasa de ocupación de la población con discapacidad, según sexo, rango de edad y nivel educativo alcanzado 2019-2021
(Porcentaje)

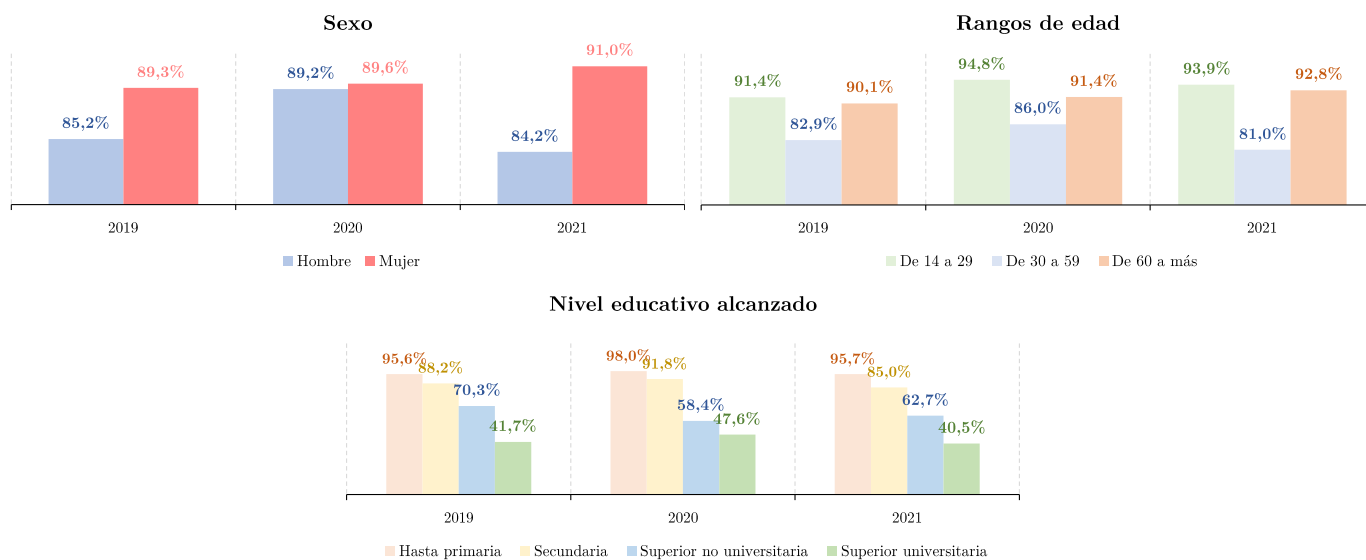


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo D. Tasa de empleo informal por sexo, rango de edad y educación

Figura 35. Perú: Tasa de empleo informal de los trabajadores con discapacidad, según sexo, rango de edad y nivel educativo alcanzado 2019-2021
(Porcentaje)

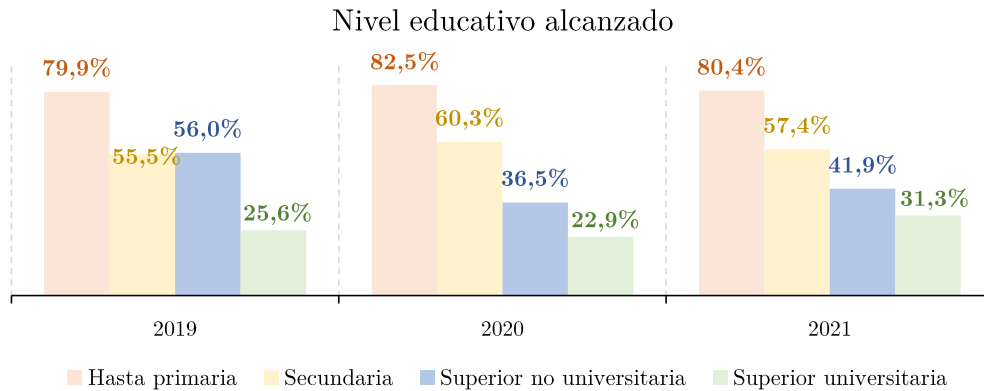


Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo E. Tasa de subempleo por sexo, rango de edad y educación

Figura 36. Perú: Tasa de subempleo de los trabajadores con discapacidad, según sexo, rango de edad y nivel educativo alcanzado 2019-2021
(Porcentaje)



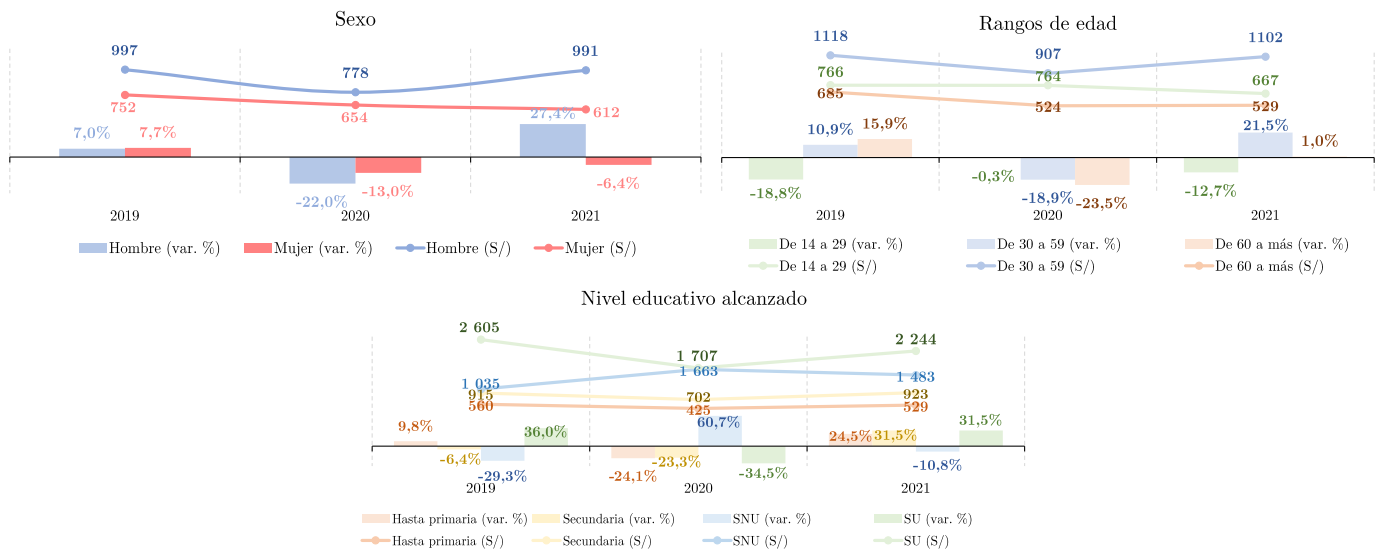
Nota: Hasta primaria incluye básico especial.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo F. Ingresos laborales por sexo, rangos de edad y educación

Figura 37. Perú: Ingreso laboral promedio mensual de los trabajadores con discapacidad, según sexo, rango de edad y nivel educativo alcanzado 2019-2021
(Soles y var. %)



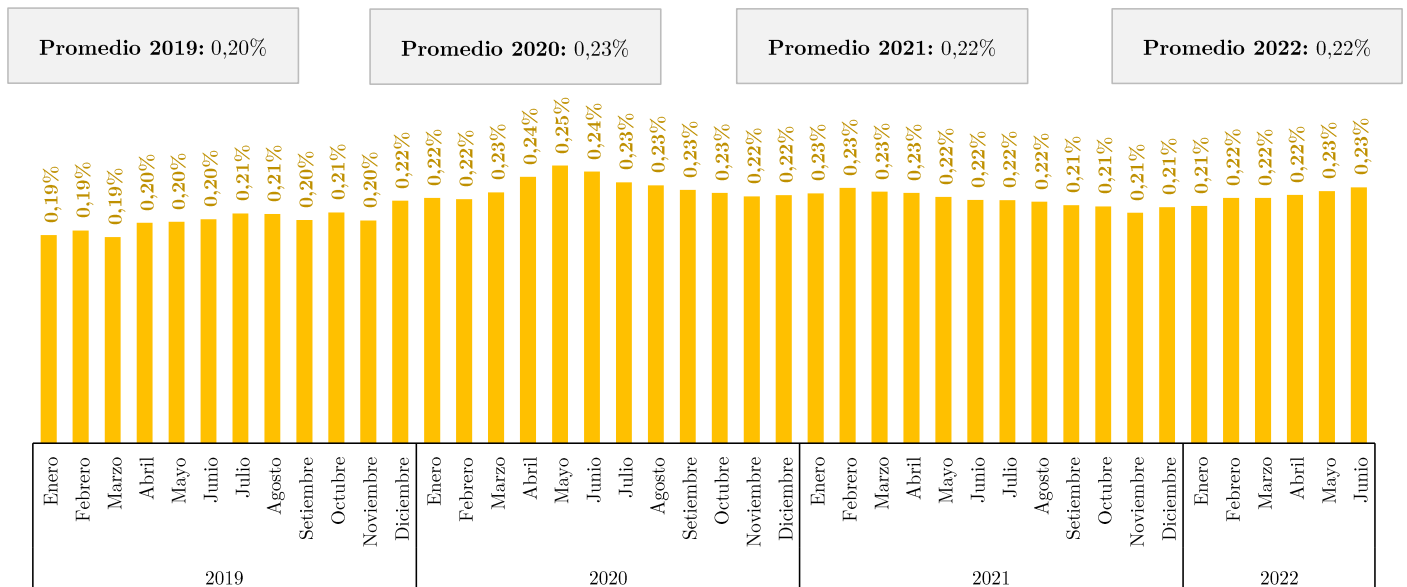
Nota: Se considera los ingresos la ocupación principal y secundaria. No se considera a los TFNR ni a la PEA ocupada sin ingresos.

Fuente: INEI-Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019-2021.

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo G. Tasa de trabajadores con discapacidad en el sector formal privado

Figura 38. Perú: Tasa de trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, enero 2019-junio 2022
(Porcentaje)

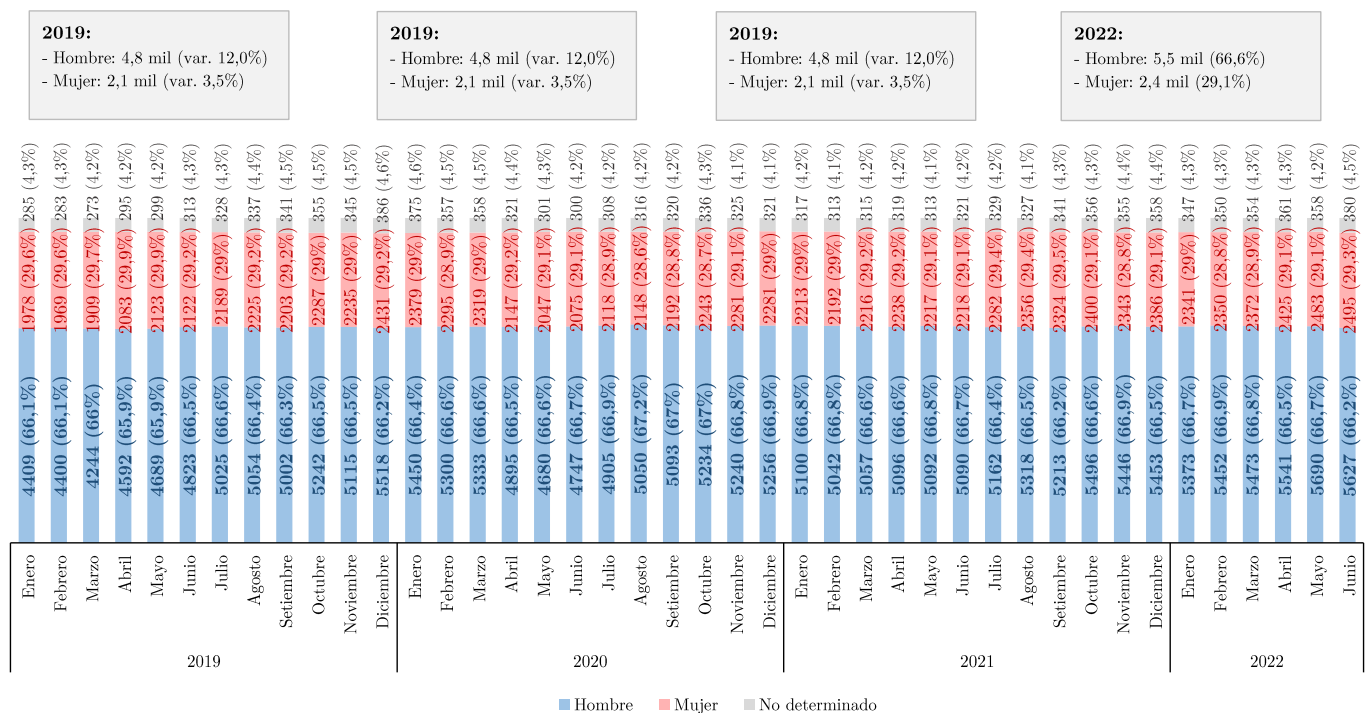


Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo H. Trabajadores con discapacidad en el sector formal privado por sexo, edad y calificación

Figura 39. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según sexo, enero 2019-junio 2022
(Absoluto, en miles y porcentaje)

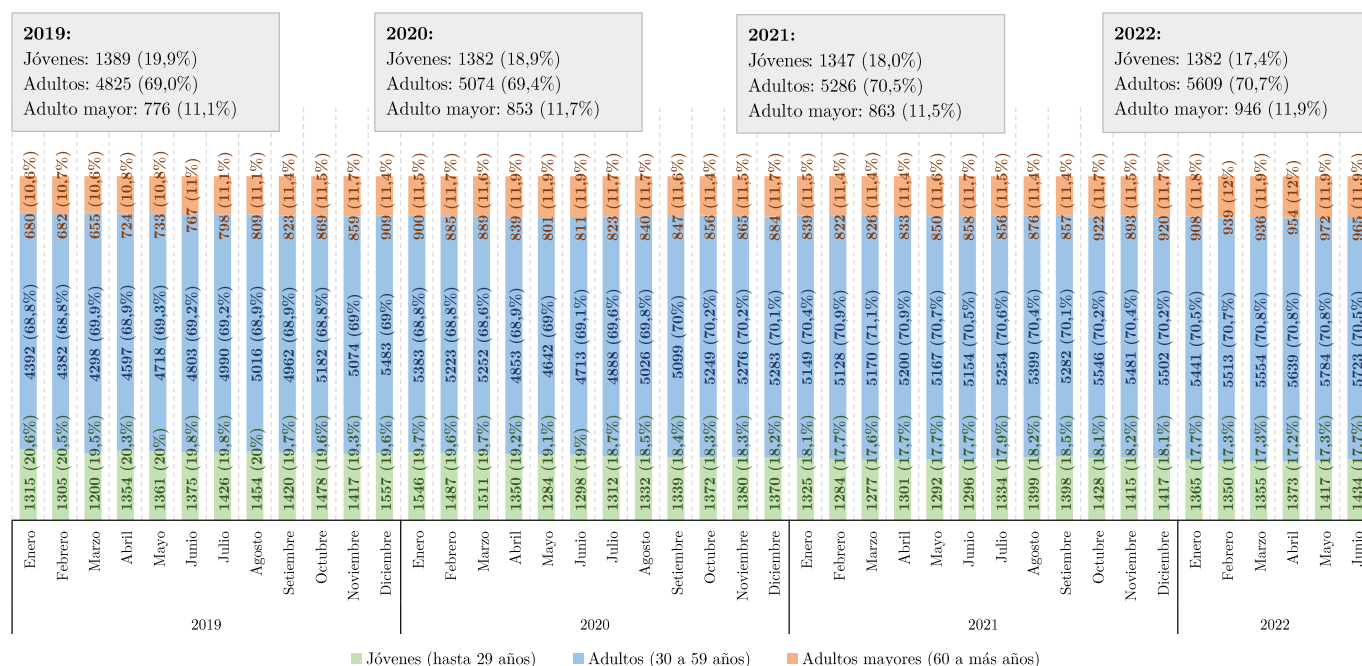


Nota: No determinado se refiere a los trabajadores que no cuentan con información referente al sexo.

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 40. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según rangos de edad, enero 2019-junio 2022
(Absoluto y porcentaje)

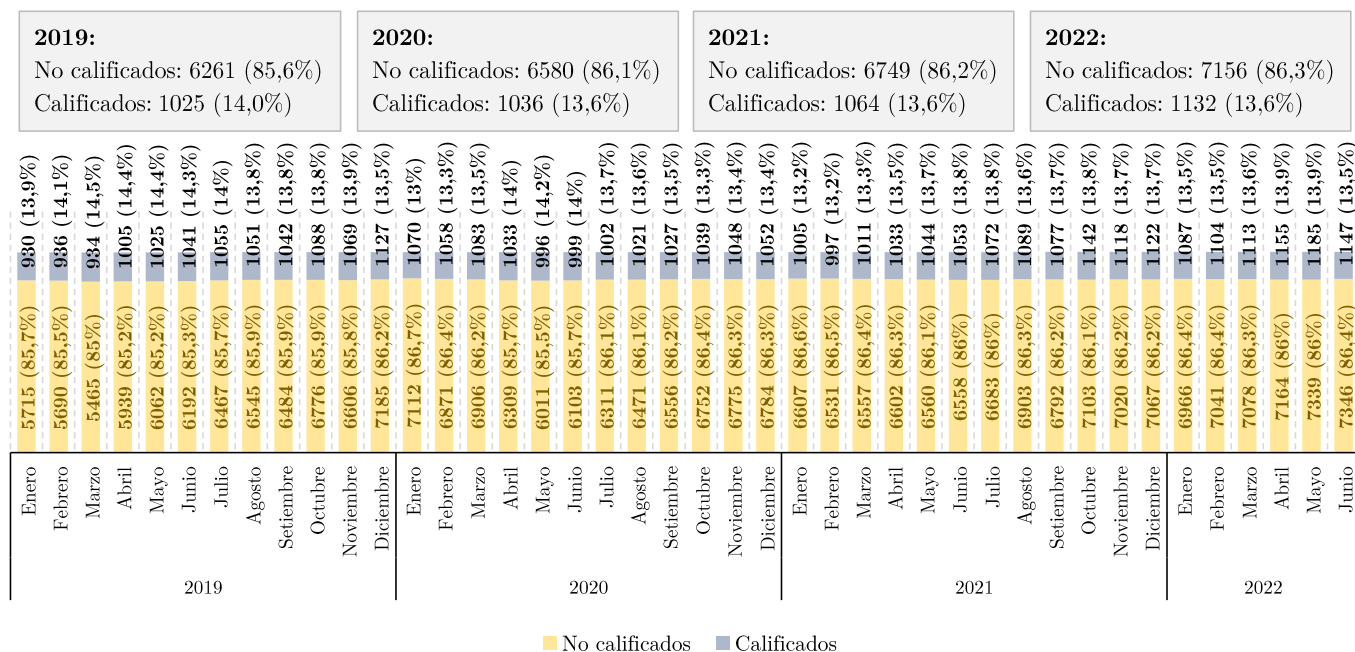


Nota: No se incluye en el gráfico a aquellos trabajadores con discapacidad sin información de edad (no determinado).

Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 41. Perú: Trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según nivel de calificación, enero 2019-junio 2022
(Absoluto y porcentaje)

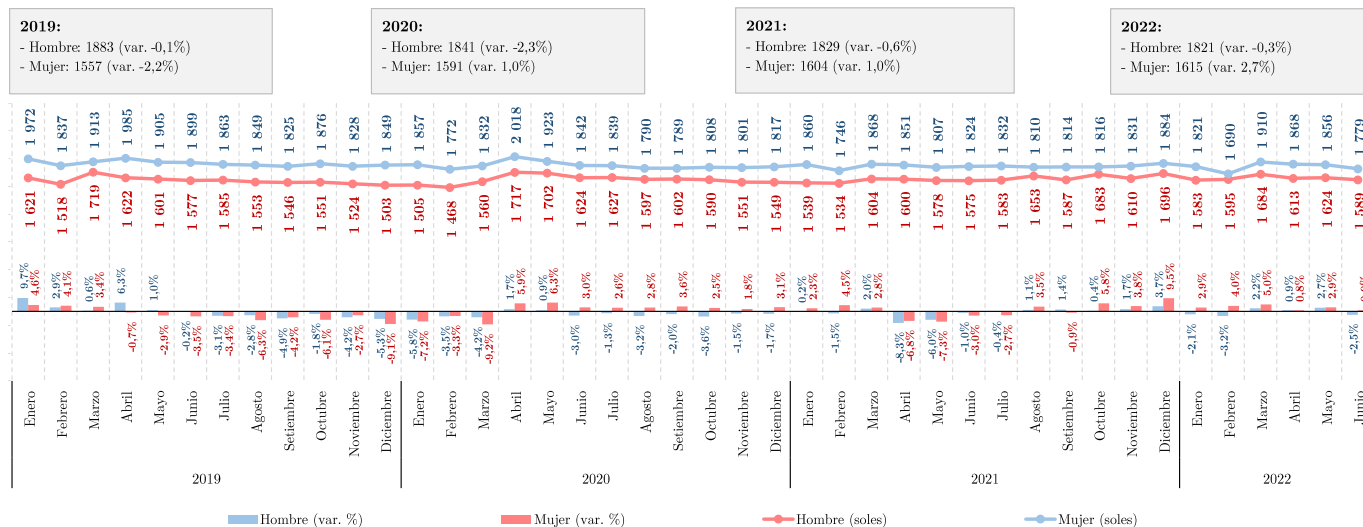


Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Anexo I. Remuneración del sector formal privado por sexo, edad y calificación

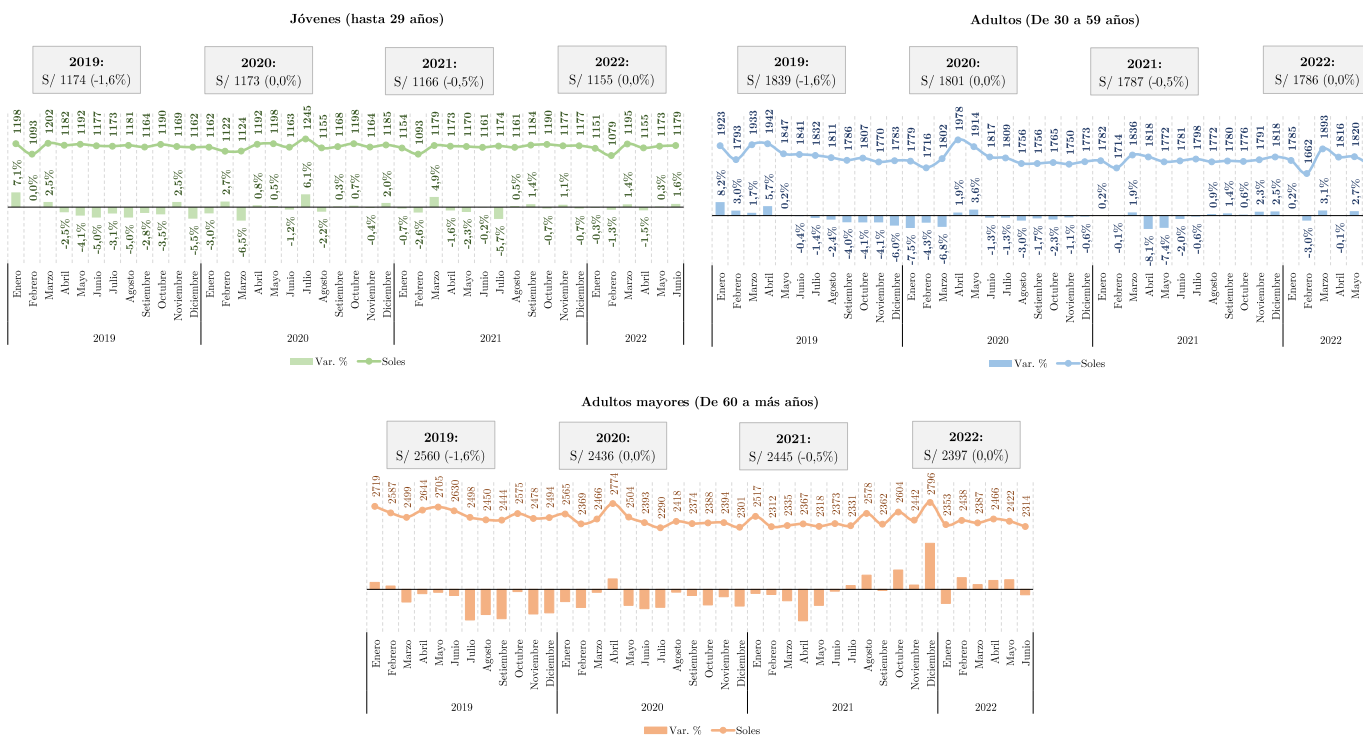
Figura 42. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según sexo, enero 2019-junio 2022
(Soles y var. %)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

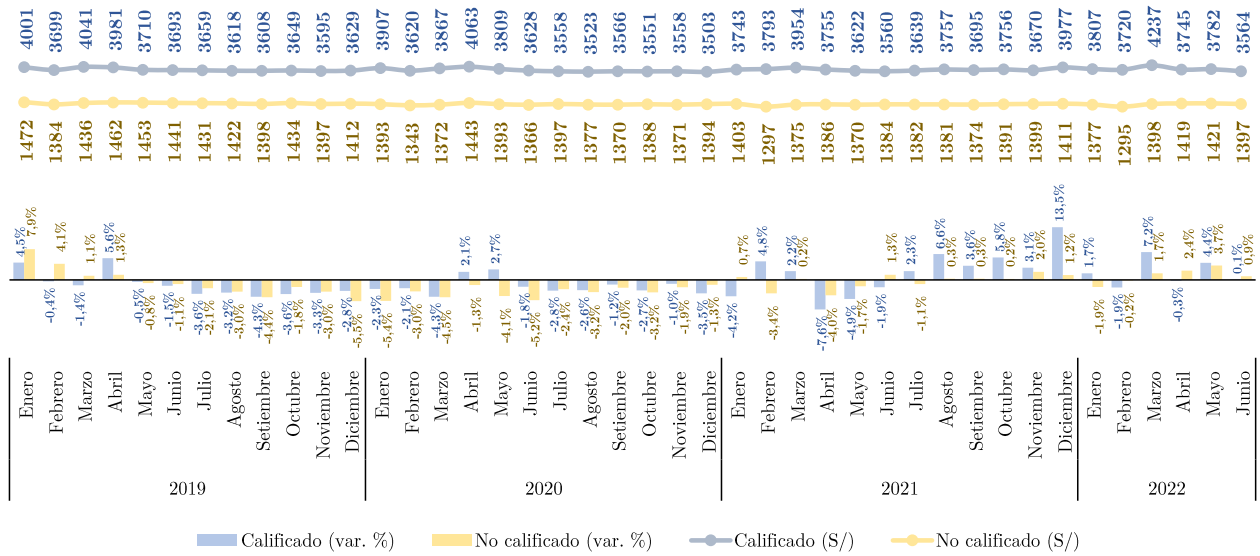
Figura 43. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según rangos de edad, enero 2019-junio 2022
(Soles y var. %)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Figura 44. Perú: Remuneración promedio mensual de los trabajadores (puestos de trabajo) con discapacidad en el sector formal privado, según nivel de calificación, enero 2019-junio 2022
(Soles y var. %)



Fuente: MTPE-Planilla Electrónica (PLAME y T-Registro).

Elaboración: MTPE-DGPE-Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).