

LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y LOS CRITERIOS PARA DETERMINAR UNA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA, APLICABLES EN EL SECTOR PRIVADO
R.M N° 171-2019-TR

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Establecer los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a favor de las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo; así como los criterios para determinar si los mismos suponen una carga desproporcionada o indebida para el empleador del sector privado.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente norma se aplican a:

- a) Los empleadores del sector privado que tengan vigente un contrato de trabajo con personas con discapacidad o que realizan procesos de selección para su contratación en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias.
- b) Las personas con discapacidad que postulan a un lugar de trabajo y los trabajadores con discapacidad del sector privado que requieren ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- c) Los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) Los Gobiernos Regionales, en el marco de sus competencias y funciones.
- e) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de las competencias y funciones establecidas en la legislación en materia de Inspección del Trabajo.

Artículo 3.- Definiciones

En la aplicación de los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables al lugar de trabajo y en el proceso de selección, en el sector privado, se consideran las siguientes definiciones:

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

Pueden incluir cambios o modificaciones en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la

organización del trabajo y determinación de horarios considerando las necesidades del trabajador con discapacidad.

- b) **Ayudas técnicas en el trabajo:** Cualquier tipo de producto, incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos y software, fabricado especialmente para personas con discapacidad. Tienen como objetivo facilitar la participación de las personas con discapacidad a través de la protección, apoyo, entrenamiento, medición o sustitución de funciones, estructuras corporales o actividades; y, de la prevención de deficiencias y limitaciones en la actividad.
- c) **Barreras en el lugar y entorno de trabajo:** Cualquier impedimento u obstáculo que limita o impida el acceso, utilización, interacción y comprensión de manera normalizada, digna, cómoda y segura de cualquier espacio, equipamiento y/o servicio en el centro de trabajo.
- d) **Carga desproporcionada o indebida:** Categoría que constituye la única excepción a la obligación del empleador de realizar ajustes razonables para la persona con discapacidad. Es el resultado del análisis de cada caso en particular, considerando los criterios establecidos en la presente norma que determinan la carga indebida y desproporcionada.
- e) **Competencias:** Son aquellas características personales que se traducen en comportamientos visibles relacionados con el desempeño laboral, tales como: conocimientos, habilidades, actitudes, entre otros.
- f) **Discriminación laboral por discapacidad:** Distinción, exclusión o restricción injustificada respecto de una persona con discapacidad con el propósito de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones del derecho al trabajo, en cualquiera de sus etapas: en el acceso al empleo, en la contratación, en el desarrollo y conservación del empleo y en el otorgamiento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Incluye las formas de discriminación directa e indirecta, siendo una de las más frecuentes la denegación injustificada de ajustes razonables.
- g) **Herramientas de trabajo:** Equipos y maquinarias proporcionados por el empleador para que el postulante se desempeñe eficientemente durante el proceso de selección y/o el trabajador pueda cumplir las tareas, funciones, deberes y responsabilidades del puesto de trabajo. Incluyen equipos informáticos, programas de cómputo, teléfonos, entre otros.
- h) **Ley:** Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias.
- i) **Persona con discapacidad:** Persona acreditada con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente; y, que al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerce -o puede ser impedida de ejercer- sus derechos y su inclusión en sociedad en igualdad de condiciones que las demás.
- j) **Persona de apoyo:** es el/la trabajador/a designado/a notarial o judicialmente, conforme al Código Civil, como apoyo de una persona mayor de edad con

discapacidad en condición de dependencia y cuyas facultades guardan relación con el acompañamiento a la asistencia médica o terapia de rehabilitación que aquella requiera.

- k) **Proceso de selección:** Consiste en una serie de fases enfocadas en la elección del candidato para ocupar el puesto de trabajo ofertado. Puede comprender las siguientes etapas: Análisis del puesto de trabajo, reclutamiento por diferentes canales de difusión, evaluación de candidatos mediante diferentes técnicas o instrumentos de evaluación, presentación del cuadro de seleccionados y contratación.
- l) **Servicios de apoyo en el trabajo:** Recursos y estrategias que sirven para brindar soporte temporal o permanente al trabajador con discapacidad considerando las habilidades y necesidades de cada persona así como los requerimientos específicos del puesto de trabajo. Puede incluir distintas formas de asistencia personal.

Artículo 4.- Principios para el otorgamiento de ajustes razonables

Los principios de la presente norma que orientan el otorgamiento de ajustes razonables para personas con discapacidad en el proceso de selección y en el lugar de trabajo son los siguientes:

- 4.1. **Accesibilidad.** Asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, los medios de transporte, la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas y rurales, a fin de que puedan vivir en forma independiente y participar plenamente en todos los aspectos de la vida en sociedad.
- 4.2. **Autonomía.** El otorgamiento (diseño e implementación y ejecución) de ajustes razonables respeta las preferencias y la libre toma de decisiones de la persona con discapacidad, asegurando que cuando ésta lo requiera, cuente con servicios de apoyo en el trabajo.
- 4.3. **Celeridad.** Los ajustes razonables deben proporcionarse en el lapso más breve posible atendiendo a las necesidades del postulante y el trabajador con discapacidad, para garantizar su adecuado desempeño.
- 4.4. **Comunicación y Diálogo.** El diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables debe ser, preferentemente, el resultado de la comunicación y diálogo del trabajador con discapacidad y el empleador, quienes, de buena fe, intercambian ideas e información en el procedimiento deliberativo, en un clima de respeto de opiniones y ofreciendo justificaciones recíprocas. Se considera primordialmente la opinión y las necesidades individuales de la persona con discapacidad que solicita el ajuste razonable.
- 4.5. **Confidencialidad.** El empleador debe guardar reserva sobre la información personal que la persona con discapacidad expone a efectos de solicitar ajustes razonables, en cualquiera de las etapas señaladas en la presente norma.

- 4.6. Igualdad de oportunidades.** Los ajustes razonables deben procurar que las personas con discapacidad participen en los procesos de selección y/o se desempeñen en el puesto de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.
- 4.7. Razonabilidad.** El otorgamiento (diseño, implementación y ejecución) de ajustes razonables atiende a las necesidades particulares del postulante a un empleo o trabajador con discapacidad y las necesidades productivas del empleador.

CAPÍTULO II

AJUSTES RAZONABLES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 5.- Acciones para el otorgamiento de los ajustes razonables en el proceso de selección.

- 5.1 En cada proceso de selección, el empleador prevé acciones para el otorgamiento de ajustes razonables para lo cual debe tomar en cuenta, el perfil del puesto y las tareas a desarrollar.
- 5.2. En cada proceso de reclutamiento, el empleador, o el que haga sus veces, realiza la difusión de las vacantes de empleo, de manera oportuna, en formatos accesibles a los postulantes con discapacidad (lectura fácil, audio, entre otros) con las tecnologías adecuadas.
- 5.3 El empleador debe garantizar que el postulante con discapacidad que participe en un proceso de entrevista y selección presencial, lo haga en igualdad de condiciones con los demás postulantes. Para lo cual el empleador preverá la accesibilidad de espacios físicos, así como de otros medios accesibles de acuerdo al tipo de discapacidad.

Artículo 6.- Solicitud de ajustes razonables en el proceso de selección

- 6.1 El empleador al realizar la convocatoria, indica que los postulantes informen si requieren algún tipo de ajuste razonable para su desempeño dentro del proceso de selección.
- 6.2 La persona con discapacidad que postula a una vacante de empleo puede solicitar ajustes razonables desde el inicio del proceso de selección, de considerarlo necesario. Para ello, presenta una solicitud simple con el ajuste razonable requerido y adjunta una copia simple del certificado de discapacidad u otros documentos que estime pertinentes.
- 6.3 Recibida la solicitud de ajustes razonables, el empleador debe implementarlos antes de la entrevista o proceso de selección presencial, siempre que no representen una carga desproporcionada o indebida. En caso de que el ajuste razonable solicitado cumpla con los requisitos legales, informará al postulante sobre su implementación; o, en caso contrario, informará al postulante sobre los ajustes alternativos que serán aplicados para permitir su participación en igualdad de condiciones con los demás postulantes.

- 6.4 Si el postulante con discapacidad no solicitó ajustes razonables pero el empleador evidencia la necesidad de los mismos, debe actuar inmediatamente o efectuar las reprogramaciones necesarias en el proceso de selección.
- 6.5 El empleador debe guardar reserva sobre la información que la persona con discapacidad haya revelado, así como asegurar la confidencialidad de los documentos de sustento proporcionados.
- 6.6 El servicio de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables de la Gerencia o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo brinda la asistencia técnica necesaria que requiera el empleador, a fin de efectuar un adecuado proceso de selección.

CAPÍTULO III

AJUSTES RAZONABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO Y CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA

Artículo 7.- Solicitud de ajustes razonables

El trabajador con discapacidad presenta la solicitud de ajustes razonables por escrito al empleador. Para ello, presenta la solicitud con la propuesta de ajuste razonable requerido (motivada), anexando los documentos que estime pertinentes. Recibida la solicitud, el empleador tiene un plazo de diez (10) días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo.

Artículo 8.- Actos preparatorios al procedimiento deliberativo

- 8.1 El empleador identifica las características del puesto y lugar de trabajo especificando las tareas, deberes y responsabilidades asignadas al trabajador, considerando las demandas físicas, cognitivas y del entorno que este requiere.
- 8.2 La persona con discapacidad, en la medida de lo posible y con el apoyo que pudiera necesitar, identifica las barreras que experimenta en el puesto o lugar de trabajo, a fin de exponer las necesidades de ajuste para superar estos obstáculos a su desempeño laboral durante el procedimiento deliberativo.

Artículo 9.- Procedimiento deliberativo para el diseño de ajustes razonables

- 9.1 El procedimiento deliberativo se realiza a fin de arribar a un acuerdo entre el empleador y el trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables para el desarrollo eficiente en el empleo, programas de entrenamiento o actualización laboral, períodos de prácticas pre-profesionales y profesionales, ascenso y/o reasignación del trabajador, según sea el caso.
- 9.2 El procedimiento se realiza como mínimo en una (1) sesión y como máximo en tres (3), en un período que no supere los treinta (30) días hábiles. Durante las sesiones, se intercambia la información identificada por el empleador y el trabajador con discapacidad respecto de los ajustes razonables requeridos, según el artículo 8, y se selecciona el ajuste más idóneo según los criterios contenidos en el artículo 11 de la presente norma.

- 9.3 El resultado del procedimiento queda siempre registrado en un acta, con la firma de los participantes, según el artículo 10 de la presente norma. El acuerdo sobre el ajuste razonable tiene carácter vinculante entre trabajador con discapacidad y el empleador.
- 9.4 De ser el caso, el empleador debe señalar las razones y documentos que acrediten que el ajuste requerido constituye una carga desproporcionada o indebida, conforme a los criterios establecidos en la presente norma.

Artículo 10.- Participantes en el procedimiento deliberativo

- 10.1 Durante el procedimiento deliberativo participan el trabajador con discapacidad y el empleador. De acuerdo a cada caso en particular, el empleador facilita, según la libre elección del trabajador con discapacidad y en lo posible, los medios o intermediarios que garanticen una efectiva comunicación, que pueden incluir un intérprete de lengua de señas, sistema braille, visualización de textos o lector de voz, sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, y otros medios aumentativos o alternativos de comunicación, para cada caso en particular.
- 10.2 De acuerdo a la libre elección del trabajador con discapacidad (según tipo de discapacidad), y habiendo sido comunicado al empleador en la solicitud, participa una persona de apoyo en la toma de decisiones, en pleno reconocimiento y ejercicio de su capacidad jurídica conforme a ley.
- 10.3 A solicitud del empleador, y previa aceptación del trabajador con discapacidad, pueden participar técnicos que evalúen la provisión de ayudas técnicas según el tipo de puesto y el tipo de discapacidad alegada.
- 10.4 En el procedimiento deliberativo a solicitud del trabajador con discapacidad puede ser acompañado de un representante del sindicato, si lo hubiera, colaborando con la protección de sus derechos e intereses.

Artículo 11.- Criterios para la elección de ajustes razonables en el procedimiento deliberativo

Para determinar el ajuste razonable apropiado a las necesidades del trabajador con discapacidad y del empleador, se consideran los siguientes criterios:

- 11.1 Determinar si el ajuste razonable es adecuado para colocar en igualdad de condiciones al trabajador con discapacidad para su correcto desempeño laboral.
- 11.2 Determinar si el ajuste razonable constituye necesariamente el único medio para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que realicen las mismas labores. En esta etapa deben evaluarse otras posibilidades que tengan la misma efectividad pero que sean menos onerosas.
- 11.3 Determinar si la opción de ajuste razonable elegida a partir de la valoración de las distintas alternativas resulta desproporcionada para el empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la presente norma.

11.4 En caso se determine que no existe un ajuste razonable idóneo o que la alternativa presentada resulta desproporcionada, corresponde evaluar lo dispuesto en el artículo 16 de la presente norma.

Artículo 12.- Acta producto del procedimiento deliberativo de ajustes razonables

El resultado del procedimiento deliberativo, en todos los casos, es registrado en un acta, con la firma de los participantes. El acta debe contar como mínimo:

- a) Nombre del trabajador con discapacidad y su puesto de trabajo; nombre del empleador o su representante; y nombres de otros participantes, de ser el caso.
- b) Ajuste razonable acordado y forma de implementación, de ser el caso.
- c) Acciones requeridas para la implementación del ajuste razonable, estableciendo las responsabilidades del empleador y las del trabajador con discapacidad.
- d) Plazo de ejecución del ajuste razonable.
- e) Ajustes razonables de carácter provisional acordados, de ser el caso.
- f) Revaluación del ajuste razonable acordado y plazo para la reevaluación, así como alternativas conversadas, según sea el caso.
- g) Las razones según las cuales el empleador acredita que el ajuste constituye una carga desproporcionada, de ser el caso.
- h) El acuerdo de intercambio de labores para la reasignación del trabajador con discapacidad, cuando corresponda.

Artículo 13.- Implementación de ajustes razonables

La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad del empleador y debe realizarse con la cooperación del trabajador con discapacidad, de acuerdo a lo indicado en el acta que contiene el acuerdo del procedimiento deliberativo.

Artículo 14.- Ejecución de ajustes razonables

Los ajustes razonables deben ser ejecutados en los plazos más breves según cada caso en particular de acuerdo al principio de celeridad. Se debe considerar también la posibilidad de realizar ajustes razonables de carácter provisional para favorecer el desempeño laboral en condición de igualdad del trabajador con discapacidad.

Artículo 15.- Mantenimiento y conservación de los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad

El empleador está obligado a dar el mantenimiento y conservación de los ajustes razonables que disponga para sus trabajadores.

En caso el empleador incumpliera con el mantenimiento a los ajustes razonables de manera que se ponga en riesgo su efectividad, el trabajador está facultado a denunciar este incumplimiento de acuerdo a las disposiciones sobre denegatoria injustificada.

Artículo 16.- Conservación del empleo

La conservación del empleo regulada en el presente artículo, se realizará en los siguientes supuestos:

- 16.1 Cuando el trabajador haya adquirido una discapacidad durante la relación laboral o la misma se haya agravado, el empleador debe reasignar al trabajador en otro puesto compatible con sus capacidades y aptitudes.
- 16.2 Si aquellos puestos compatibles con las capacidades y aptitudes del trabajador con discapacidad se encuentran cubiertos u ocupados, el empleador puede convenir con los trabajadores de aquellos puestos, que se realice un intercambio en los puestos a fin de lograr la reasignación del trabajador con discapacidad. Para que el intercambio sea procedente, los dos trabajadores deben estar en condiciones de desarrollar las labores intercambiadas y manifestar su conformidad por escrito en el acta del procedimiento deliberativo. El intercambio de labores no debe generar ningún tipo de perjuicio a los trabajadores.
- 16.3 De ser reasignado el trabajador con discapacidad, y el nuevo puesto que ocupa requiere de adaptaciones o modificaciones, estas se realizarán conforme a lo establecido en la presente norma.

Artículo 17.- Denegatoria injustificada de ajustes razonables

La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a Ley. Los actos de denegatoria injustificada pueden ser:

- 17.1. La omisión del empleador a efectuar ajustes razonables en el proceso de selección de manera injustificada o, si en caso señala que constituyen una carga desproporcionada o indebida, o bien no ofrece razones de sustento o bien las ofrece sin que éstas observen lo establecido en la presente norma.
- 17.2. La denegatoria del empleador a iniciar el procedimiento deliberativo o su dilación de acuerdo a los plazos previstos en el artículo 9 de la presente norma.
- 17.3. La mala fe del empleador durante el procedimiento deliberativo, ya sea que éste se niegue a ofrecer los sustentos de sus propuestas o posiciones, rechace injustificadamente las propuestas del trabajador, entre otras acciones tendientes a entorpecer el acuerdo.
- 17.4. Cuando el empleador no cumple con el acuerdo producto del procedimiento deliberativo en el plazo previsto.
- 17.5. Cuando el empleador no cumple con dar un mantenimiento adecuado a los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad.

Artículo 18.- Denuncia por denegatoria injustificada de ajustes razonables

El trabajador con discapacidad se encuentra facultado a denunciar la denegatoria injustificada de ajustes razonables como acto de discriminación ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente y/o a iniciar las acciones judiciales de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 19.- Determinación de la carga desproporcionada o indebida

Para determinar la existencia de la carga desproporcionada o indebida, se entenderá que éstas se configuran cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad suponga la afectación del funcionamiento de la empresa.

Se afecta el funcionamiento de la empresa cuando la ejecución de ajustes razonables:

- Suponga la paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- Suponga un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Suponga una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

La carga económica excesiva se acredita con las declaraciones juradas anuales y mensuales del impuesto a la renta, el Estado de Pérdidas y Ganancias de los doce meses anteriores al que se realiza la denuncia, el flujo de caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros medios que resulten pertinentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Ajustes razonables en los casos de intermediación y tercerización laboral

La empresa intermediadora o tercerizadora es responsable de proveer ajustes razonables a sus trabajadores con discapacidad.

Con tal fin, coordina con la empresa principal o usuaria, para que preste colaboración para la ejecución de los ajustes razonables requeridos

SEGUNDA.- Inafectación de beneficios laborales por el otorgamiento de ajustes razonables

El otorgamiento de ajustes razonables a favor del trabajador/a con discapacidad no afecta la remuneración, ni otros beneficios pactados con anterioridad a la introducción de los mismos.

TERCERA.- Teletrabajo como ajuste razonable

Cuando la modalidad de teletrabajo sea establecida como ajuste razonable para la persona con discapacidad, la prestación se rige de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Reglamento, salvo el cambio de modalidad que se realiza conforme al artículo 9 de la presente norma.

CUARTA.- Banco de Casos sobre ajustes razonables

La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, elabora un Banco de Casos que sistematiza las experiencias exitosas de los empleadores privados que realizan ajustes razonables y de los trabajadores con discapacidad, observando el deber de confidencialidad.

El Banco de Casos sobre ajustes razonables se publica y actualiza anualmente en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en formato accesible, y sirve como insumo para brindar el servicio de asesoramiento y orientación sobre ajustes razonables.

QUINTA.- Promoción y difusión de guías técnicas sobre ajustes razonables

La Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pone a disposición de las personas con discapacidad las guías técnicas para la realización de ajustes razonables y promueve su aprobación en versiones accesibles.

Para la elaboración de las guías técnicas se considera particularmente las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al empleo.