

Decreto Supremo N°. 01-09-20 CO1-2020-TR

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LOS CRITERIOS PARA DETERMINAR UNA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA, APLICABLES EN EL SECTOR PÚBLICO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; ello con la finalidad de garantizar su participación, de manera independiente, en todos los aspectos de la vida en sociedad;

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente, entre otros, a la persona con discapacidad que trabaja;

Que, el numeral 50.1 del artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificado por Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, establece que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo;

Que, por su parte, el numeral 50.4 del artículo 50 de la misma ley establece que los empleadores de los sectores público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que se aplican en los sectores público y en el privado;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del referido Decreto Legislativo N° 1417 dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo para los sectores público y privado, así como los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 284-2018-TR se conforma un Grupo de Trabajo denominado "Mesa de Trabajo para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el sector público", integrado por representantes del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con la finalidad de elaborar la propuesta de

lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad en el sector público;

Que, de conformidad con el artículo 14 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias, así como del numeral 12.1 del artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo No 002-2014-MIMP, y sus modificatorias, mediante Resolución Ministerial N° 057-2019-TR se pre publica en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el proyecto de decreto supremo que aprueba los "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público", a efectos de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general;

Que, 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, luego de la revisión y análisis de los aportes de la sociedad civil a la propuesta presentada por la acotada Mesa de Trabajo formula una nueva propuesta del documento normativo denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público";

De conformidad con lo establecido por el numeral 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el numeral 1 del artículo 6 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y sus modificatorias; el numeral 5.2 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus modificatorias; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, y sus modificatorias; la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Decreto Supremo N° 019-2019-TR; y la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobada por Resolución Ministerial N° 285-2019-TR;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

Apruébase el documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público" que consta de tres (3) capítulos, once (11) artículos y cinco (5) disposiciones. complementarias finales; y que, como anexo, forma parte integrante del presente decreto supremo.

Artículo 2.- Publicación

Publícase el presente decreto supremo en los portales institucionales de los ministerios cuyos/as titulares lo refrendan, el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, y la ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de enero del año dos mil veinte.

LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LOS CRITERIOS PARA
DETERMINAR UNA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA, APLICABLES EN EL
SECTOR PÚBLICO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Artículo 1.- Objeto

El presente documento establece los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo a favor de los/las servidores/rases civiles con discapacidad, así como los criterios para identificar si los mismos suponen una carga desproporcionada o indebida para la entidad, a fin de contribuir a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Los lineamientos y los criterios se aplican en todas las entidades de la Administración Pública.

Para los fines de la presente norma, se entiende por "entidad" o "entidades de la Administración Pública" a todas aquellas comprendidas en el Artículo 1 del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

SW

Artículo 3.- Definiciones

En la aplicación de los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo en el sector público se consideran las siguientes definiciones:

3.1 Ajustes razonables en el lugar de trabajo: son las modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en casos particulares que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida para la entidad pública, sirven para garantizar al/a la servidor/a civil con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, a fin de facilitar el desarrollo eficiente del mismo o la participación en programas de capacitación, actualización laboral, entre otros.

3.2 Barreras en el lugar de trabajo: es cualquier impedimento u obstáculo que limita o impide 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.

3.3 Enfoque de género: es la herramienta de análisis que permite examinar la realidad, las asimetrías y las relaciones de poder que se producen entre hombres y mujeres teniendo en

cuenta los roles socialmente asignados, a fin de formular medidas que contribuyan a superar las brechas de género. Este enfoque se complementa con los enfoques de derechos humanos, interculturalidad, entre otros aplicables

3.4 Lugar de trabajo: es el espacio físico, estructura o conjunto de instalaciones que se hallan bajo el control de la entidad pública, a los que el/la servidor/a civil con discapacidad debe acceder para la adecuada ejecución de sus funciones.

Artículo 4.- Principios Generales

Entre los principios que orientan el otorgamiento de ajustes razonables al/a la servidor/a civil con discapacidad en el lugar de trabajo, se consideran los siguientes:

4.1 Accesibilidad. - Asegurar el acceso de los/as servidores/as civiles 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 Accesibilidad de la información. - La información que la entidad pública provee al/la servidor/a civil con discapacidad debe brindarse a través de medios apropiados y accesibles para conocer, recibir y proporcionar información relevante para la toma de decisiones sobre los ajustes razonables requeridos.

4.3 Autonomía y autodeterminación. - El diseño e implementación de ajustes razonables otorgados respeta las preferencias y la libre toma de decisión del/de la servidor/a civil con discapacidad, considerando la opinión y propuestas relacionadas a sus necesidades individuales, asegurando que cuando este/a lo requiera, de ser el caso, cuente con servicios de apoyo en el trabajo.

4.4 Celeridad. - Los ajustes razonables deben proporcionarse en el lapso más breve posible, atendiendo a las necesidades particulares de los/as servidores/as civiles con discapacidad, desarrollando de forma inmediata las acciones previstas para su implementación.

4.5 Confidencialidad. - La entidad pública 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 permitir al/la servidor/a civil con discapacidad desempeñarse en igualdad de condiciones que el resto de los servidores públicos de la entidad para el desempeño adecuado de sus funciones en el lugar de trabajo.

4.7 No discriminación. - Es la prohibición de realizar algún acto de distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto

o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

4.8 Respeto a su dignidad. - Los ajustes razonables deben implementarse oportunamente y sin menoscabar la dignidad del/la servidor/a con discapacidad.

4.9 Razonabilidad. - El otorgamiento, la debida implementación y/o denegatoria de ajustes razonables atiende a los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en atención a las necesidades particulares del/de la servidor/a civil con discapacidad y posibilidades de la entidad.

CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES. EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 5.- Identificación de los/las servidores/as civiles con discapacidad

5.1 La entidad, a través de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, identifica a los/as servidores/as civiles con discapacidad hasta el día hábil siguiente de su ingreso a la entidad pública.

5.2 La entidad identifica también a aquellos/as servidores/as civiles con discapacidad que tengan vínculo laboral que no cuentan con ajustes razonables. Para dicho efecto, los responsables de las unidades de la entidad pública reportan a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, los/las servidores/as civiles con discapacidad que prestan servicios en la unidad a su cargo y que requieren ajustes razonables para la ejecución de sus actividades.

5.3 Sin perjuicio de ello, los/las servidores/as civiles con discapacidad pueden solicitar en cualquier momento de la relación laboral los ajustes razonables, en tanto se identifiquen barreras que impidan el ejercicio de sus funciones en el lugar de trabajo.

Artículo 6.- Procedimiento para el otorgamiento de ajustes razonables

6.1 Dentro de los dos (2) días hábiles de identificado/a el/la servidor/a civil con discapacidad, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, le informa sobre el derecho que le asiste para requerir el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

6.2 El/la servidor/a civil con discapacidad, atendiendo a su discapacidad y a las funciones que desempeña en la entidad pública, puede remitir una solicitud, a través de cualquier medio que le resulte accesible y evidencie su formulación, a la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, proponiendo la implementación de determinados ajustes razonables que estime necesarios de ser implementados.

A efectos de lo anterior, y a través de la entidad pública, de oficio o a iniciativa del/de la servidor/a civil con discapacidad, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, puede requerir la asistencia de instituciones especializadas en cuestiones de discapacidad, públicas o privadas, tales como, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de Rehabilitación (INR), el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi, el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (CENSOPAS), el Instituto Nacional de Salud (INS), el Seguro Social de Salud (ESSALUD), las Oficinas Regionales de Atención a las personas con Discapacidad (OREDIS), las Oficinas Municipales de Atención a las personas con Discapacidad (OMAPED), entre otras instituciones.

6.3 Dentro de los dos (2) días hábiles de realizada la comunicación a que se refiere el numeral 6.1, y con la solicitud remitida por al/la servidor/a civil con discapacidad, o sin la existencia de una solicitud, siempre y cuando haya identificado barreras que limitan su adecuado desempeño en las tareas del puesto, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, lleva a cabo una reunión con el/la servidor/a con discapacidad a efectos de que éste/a último/a pueda comunicar sobre los necesarios ajustes razonables que considera deben implementarse en su lugar de trabajo.

De acuerdo con cada caso en particular, y según lo solicite el/la servidor/a civil con discapacidad, la entidad facilita los medios o intermediarios que garanticen una efectiva comunicación, que pueden ser aumentativos o alternativos de comunicación, en el marco de lo establecido en el artículo 21 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y sus modificatorias.

Conforme lo solicite el/la servidor/a civil con discapacidad, y para garantizar la adecuada comunicación, la entidad pública facilita la participación de una persona de apoyo o de confianza designada por aquél/lla.

6.4 Considerando el diálogo sostenido con el/la servidor/a civil con discapacidad y atendiendo su solicitud de ser el caso, dentro de los cuatro (4) días hábiles de sostenida la reunión referida en el numeral 6.3, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, emite un informe de calificación a través del cual, se determine si el/la servidor/a civil con discapacidad requiere de la implementación de ajustes razonables.

6.5 De concluirse que el/la servidor/a civil con discapacidad requiere de ajustes razonables en el lugar de trabajo, el informe emitido debe contener lo siguiente:

- a) El análisis de las barreras del puesto en el lugar de trabajo atendiendo a la situación concreta del/de la servidor/a civil con discapacidad.
- b) Los ajustes razonables susceptibles de ser implementados a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad, indicando el plazo razonable en el cual se encontrarán en funcionamiento y/o su implementación, atendiendo a la naturaleza del ajuste.

De ser el caso, el informe incluye la fundamentación de la denegatoria de los ajustes propuestos por el/la servidor/a civil con discapacidad de acuerdo con lo establecido por el artículo 10 de la

presente norma y, en atención a ello, las alternativas de ajuste que pueden reemplazar a éstos cuando corresponda.

6.6 El informe elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, debe ser comunicado bajo un medio accesible al/la servidor/a civil con discapacidad.

6.7 El plazo para la emisión del informe puede ser ampliado hasta por cuatro (4) días hábiles en caso se fundamenten complicaciones objetivas en la determinación de ajustes razonables.

6.8 De ser reasignado el/la servidor/a civil con discapacidad y el nuevo puesto que ocupa requiere de adaptaciones o modificaciones, éstas se realizan conforme a lo establecido en los presentes lineamientos.

Artículo 7.- Implementación de los ajustes razonables

7.1 La Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de ser necesario, solicita la participación de un médico ocupacional o especialista en seguridad y salud en el trabajo cuando en la implementación del ajuste se advierta una situación relacionada a la salud y seguridad en el trabajo.

Las áreas competentes de la entidad emiten opinión técnica a solicitud de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces.

7.2 La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos; la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Administración o las que hagan sus veces, respectivamente; así como, de la oficina en la cual desarrolla sus funciones el/la servidor/a civil con discapacidad como área facilitadora para la implementación, y las otras que resulten necesarias.

Artículo 8.- Mantenimiento y renovación de los ajustes razonables La entidad está obligada a dar el necesario mantenimiento a los ajustes razonables para conservarlos operativos a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad.

En caso el/la servidor/a civil con discapacidad detecte el deterioro del ajuste razonable que afecte su utilidad, puede comunicar ello a la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Administración o las que hagan sus veces, respectivamente, requiriendo el mantenimiento o renovación, según corresponda.

La entidad está obligada a dar respuesta a la solicitud del/de la servidor/a civil con discapacidad en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles desde la recepción de la comunicación, indicando el plazo de funcionamiento y/o de implementación del ajuste razonable cuyo deterioro fue comunicado.

Atendiendo a la proporcionalidad y la complejidad de la ejecución del mantenimiento o renovación del ajuste razonable, el plazo puede ser extendido hasta por veinte (20) días hábiles.

CAPÍTULO III DE LA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA

Artículo 9.- Carga desproporcionada o carga indebida

La entidad pública deniega la solicitud de ajustes razonables presentada por el/la servidor/a civil con discapacidad si el ajuste solicitado impone una carga desproporcionada o indebida.

Para determinar la carga desproporcionada o indebida, se entiende que éstas se configuran cuando la ejecución del ajuste solicitado:

- a) Resulte innecesaria porque ella servidor/a civil con discapacidad no enfrenta barreras para desarrollarse en el puesto de trabajo, pudiendo realizar sus funciones y tareas en igualdad de condiciones que los demás servidores civiles, sin requerir adaptaciones o modificaciones a dicho puesto.
- b) Aun siendo necesaria, no resulta idónea para atender el adecuado desarrollo de funciones del/de la servidor/a civil con discapacidad en el puesto de trabajo.
- c) Existe una alternativa al ajuste razonable solicitado, igualmente satisfactoria y menos onerosa para la entidad.
- d) La asunción del costo económico del ajuste razonable solicitado, efectuada la ponderación de derechos, ocasiona una afectación mayor sobre otros derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos.

En los supuestos previstos en los literales b), c) y d) del párrafo anterior, la entidad pública deniega el ajuste solicitado y evalúa el otorgamiento de un ajuste razonable alternativo a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad.

Artículo 10.- Obligación de motivar la denegatoria de ajustes por carga indebida o desproporcionada La entidad pública está obligada a motivar de forma suficiente la denegatoria de ajustes solicitados por al/la servidor/a civil con discapacidad por considerarlos carga indebida o desproporcionada, conforme los criterios indicados en el artículo anterior.

La denegatoria de ajustes y su motivación debe ser incluida en el informe que elabore la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, conforme lo dispone el artículo 6 de la presente norma.

Artículo 11.- Actos de denegatoria injustificada de otorgamiento de ajustes razonables La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a Ley N° 29973, Ley General para Personas con Discapacidad, y sus modificatorias.

Los actos de denegatoria injustificada, son los siguientes:

11.1 No iniciar y/o dilatar las gestiones para el otorgamiento del ajuste razonable a favor del/de la servidor/a civil con discapacidad solicitante.

11.2 El incumplimiento injustificado de los plazos indicados en el informe elaborado por la entidad indicado en el artículo 6 de la presente norma.

11.3 La inacción sostenida y prolongada respecto a la solicitud de un/a servidor/a civil con discapacidad para el mantenimiento o renovación de los ajustes razonables.

11.4 Cuando se deniega la solicitud de ajuste razonable argumentando la existencia de carga indebida o desproporcionada sin la debida justificación.

11.5 No brindar alternativas a la solicitud de ajustes razonables ante la existencia de carga desproporcionada o indebida.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

SEGUNDA. - Teletrabajo como ajuste razonable

Cuando la modalidad de teletrabajo sea establecida como ajuste razonable para el/la servidor/a civil con discapacidad, la prestación se rige de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 017-2015-TR.

TERCERA. - Capacitación al personal de la Oficina de Recursos Humanos

Las entidades públicas, a través de su Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, deben adoptar medidas para capacitar a su personal en la aplicación de la perspectiva de discapacidad en la gestión de recursos humanos, con énfasis en accesibilidad y ajustes razonables, como medida destinada para la calificación de otorgamiento de ajustes razonables.

CUARTA. - Admisión a trámite de las solicitudes de otorgamiento de ajustes razonables a personas con discapacidad que no cuentan con certificado

Las Entidades Públicas admiten a trámite las solicitudes de ajustes razonables formuladas por las personas con discapacidad que aún no cuenten con el certificado de discapacidad. Una vez que se presente dicho certificado se implementa el ajuste que determine el informe de calificación establecido en el artículo 6 de los presentes lineamientos.

QUINTA. - Financiamiento para la implementación de los ajustes razonables

La implementación de lo establecido en los presentes lineamientos se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades correspondientes, en el marco de las leyes anuales de presupuesto y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.