

Lima, 12 de mayo *de* 2015

VISTOS: El Oficio Nº 363-2015-MTPE/3/17, de la Dirección General de Promoción del Empleo

y el Informe N° 406-2015-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal;

Que, el artículo 56 del Reglamento de la Ley Nº 29973, aprobado por Decreto Supremo Nº

002-2014-MIMP, establece las reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado;

¡ ··'

Que, la Sexta y la Sétima Disposiciones Complementarias Finales del citado Reglamento, establecen que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fija los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, ifa base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar

··~· · s:).11as empresas obligadas por Ley; así como emite o modifica sus instrumentos normativos para

*·:....:;::,?* la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral, respectivamente;

..11,110At Que, mediante la Resolución Ministerial Nº 162-2014-TR, publicada en el Diario Oficial El

,Z.,.'':""~ Peruano con fecha 09 de agosto de 2014, se dispuso la pre publicación, entre otras, de las

i~ ~ ~ 'Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para

-~~ personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", las cuales fueron publicadas en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo puestas a disposición de las organizaciones con discapacidad y de la ciudadanía en general, en estricta observancia del derecho a la consulta de las personas con discapacidad, regulado en el articulo 14 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y desarrollado en el artículo 12 del Reglamento de la Ley Nº 29973, aprobado por Decreto Supremo Nº 002-

"~, .

:

2014-MIMP;

Que, mediante oficio de vistos, la Dirección General de Promoción del Empleo informa que se ha cumplido con el referido proceso de consulta, en el cual se han adoptado acciones para garantizar la difusión, accesibilidad y comprensión de la propuesta normativa pre publicada, dentro de un plazo razonable y necesario para asegurar la participación activa de las personas con discapacidad; habiéndose atendido las principales observaciones y sugerencias presentadas por las organizaciones de personas con discapacidad y otras entidades vinculadas a la temática. incorporando dispositivos y precisiones que han coadyuvado a la mejora de la norma;

Que, en ese sentido, la Dirección General de Promoción del Empleo remite para su aprobación la propuesta de Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", que desarrolla los alcances del numeral 49.1 del articulo 49 de la Ley Nº 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y del articulo 56 del Reglamento de la Ley Nº 29973 aprobado por Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP;

Que, mediante Informe Nº 406 -2015-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en virtud a la documentación adjunta y el marco legal expuesto, se pronuncia favorablemente;

/.,..\_;.: -Con las visaciones de la Viceministra (e) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral,

(,fi';¿ .~f 1.~el Viceministro (e) de Trabajo, de la Directora General de Promoción del Empleo, del Director

*\\ • · -1* .,General del Servicio Nacional de Empleo, del Director General de Políticas de Inspección

"t,. ~;,:.,--..· Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del articulo 25 de la Ley Nº 29158, Ley Orqánica del Poder Ejecutivo; el articulo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el inciso d) del articulo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2014-TR;



SE RESUELVE:

Articulo 1.- Aprobar la Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", la misma que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.



*C\_...:..:VÁY~o.*

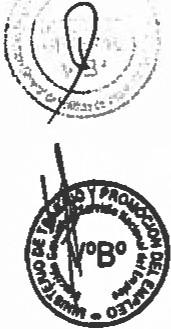


107-2015-TR *\_*

Artículo 2.- Disponer que la presente resolución y el anexo a que hace referencia el articulo precedente se publiquen en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina General de Estadistica y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.



Articulo 3.- Disponer que los organismos y órganos que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la norma técnica, aprobada en el articulo 1 de la presente Resolución Ministerial, implementen las medidas requeridas para su cumplimiento.



Regístrese, comuníquese y publíquese.



'\,\_:,. -

.

# NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD APLICABLE A LOS EMPLEADORES PRIVADOS

CAPITULOI DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 1.-0bjeto

La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, asf como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley Nª

29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y los

instrumentos internacionales que informan su interpretación.

## Artículo 2.· Definiciones

A efecto de lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP, considérese las

\'L.\_.,\_.,,..

siguientes definiciones:

, 2.1. Ley: Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley Nº 29973.

2.2. Reglamento: Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley

Nª 29973, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 002-2014-MIMP.

2.3. Persona con discapacidad: Persona que acreditada como tal con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley, tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones dentro de la sociedad.

2.4 Cuota de empleo: Proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores privados con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores.

2.5 Oferta de empleo: Cualquier forma de anuncio o convocatoria, pública o no, sobre

, puestos de trabajo vacantes.

2.6. Discriminación laboral por discapacidad: Exclusión o restricción injustificada o

arbitraria sobre una persona con discapacidad con el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones para el acceso, desarrollo y conservación del empleo. Incluye todas tas formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

2.7 Proceso de evaluación que permite la efectiva participación de las personas con discapacidad: Conjunto de acciones que lleva a cabo un empleador con el objeto de dar cobertura a un puesto de trabajo vacante, y que para efecto de incluir personas con discapacidad, involucra acciones de ajuste razonable en sus diversas etapas.

2.8 Centro de Empleo: Antes denominado Ventanilla Única de Promoción del Empleo es el mecanismo de promoción del empleo que, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, articula física e informáticamente en un solo lugar los servicios de empleo con la finalidad de lograr la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, regulado mediante Decreto Supremo Nº 001-2012-TR y Decreto Supremo Nº 002-201S.TR.

2.9 Bolsa de Trabajo: Servicio que facilita la vinculación laboral entre la oferta (buscadores de empleo) y la demanda (empleadores que ofrecen vacantes de empleo), que se brinda a través del Centro de Empleo y entidades articuladas a él.

2.10 Acercamiento Empresarial: Servicio que recoge y registra la demanda laboral inmediata y futura de las empresas para dotarlas de personal desde el servicio de Bolsa de Trabajo o previa capacitación laboral, respectivamente, y que se brinda a través del Centro de Empleo y entidades articuladas a él.

2.11 Servicios prestados por entidades articuladas al Centro de Empleo: Servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial prestados por entidades públicas o privadas sin fines de lucro, que celebran convenios con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para facilitar la vinculación entre la oferta y demanda laboral de las personas con discapacidad.

2.12 Teletrabajo: Modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene vinculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce a su vez el control y la supervisión de las labores

## Articulo 3.-Ámbito de aplicación

La presente Norma Técnica es de obligatorio cumplimiento, en lo que sea pertinente, para:

a) Los empleadores privados, con o sin fines de lucro, que de acuerdo a los criterios establecidos en la presente norma, cuenten con más de cincuenta (50) trabajadores.

b) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, como organismo especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y encargado de las competencias y funciones establecidas en el articulo 3 de la Ley Nº 28806, Ley General del Sistema de Inspección de Trabajo.

c) Los Gobiernos Regionales, en el marco de las competencias y funciones establecidas en el articulo 3 de la Ley Nº 29981.

d) Los Gobiernos Regionales que, a través de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo gestionan servicios de Bolsa de Trabajo y de Acercamiento Empresarial que se prestan en el Centro de Empleo, así como las entidades articuladas.

e) Los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## CAPÍTULO II

## CRITERIOS PARA EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

### Artículo 4.- Criterios sobre los trabajadores y centros de trabajo para el cálculo de la cuota de empleo

4.2 El cálculo de la cuota se realiza sobre la planilla total del empleador declarada en la Planilla Electrónica, cualquiera sea el número de centros de trabajo y cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador, incluyendo aquellos en modalidad de teletrabajo.

4.3 El trabajador en condición de discapacidad desde antes de iniciar su relación laboral, pero que obtiene la certificación de discapacidad con posterioridad al inicio de la misma, para efecto de la cuota de la empleo se considera trabajador con discapacidad desde el inicio de la relación laboral; para lo cual el empleador debe realizar la subsanación correspondiente del registro en Planilla Electrónica.

4.4 Igualmente, el trabajador que adquiere la discapacidad con posterioridad al inicio de su relación laboral, y obtiene el certificado de discapacidad, para efecto de la cuota de empleo se considera trabajador con discapacidad desde el momento en que adquirió la misma; para lo cual el empleador debe realizar la subsanación correspondiente del registro en Planilla Electrónica.

4.5 El empleador está facultado para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, de conformidad con lo establecido por la Ley y la normativa sobre la materia; debiendo brindar las facilidades para el inicio y el seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias.

### Artículo 5.- Periodo anual para el cálculo de la cuota de empleo

5.1 El cálculo de la cuota de empleo se realiza tomando en consideración el número de trabajadores registrados por el empleador en la Planilla Electrónica, en el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

5.2. En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el primer semestre de año, la cuota de empleo se calcula proporcionalmente al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre.

*(,~i,~: ~:-~ \*

·.~~ ......

5.3. En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el segundo

semestre, el cálculo de la cuota de empleo se inicia en el periodo anual siguiente.

5.4 En el caso de fusiones empresariales o circunstancias análogas, el cálculo de la cuota de empleo se realiza considerando individualmente a cada empresa respecto a los periodos anteriores a la fusión, y en forma conjunta a partir de ésta.

### Artículo 6.- Criterios para la determinación del empleador obligado al cumplimiento de la cuota de empleo

6.1. Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo son aquellos

que cuentan con más de 50 trabajadores en el periodo anual establecido para su cálculo.

6.2. La estimación anual del número de trabajadores es ponderada y se calcula considerando los siguientes valores y criterios:

a) El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (01 ).

b) El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.

c) El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.

d) El periodo laboral del trabajador con contrato de suplencia y el periodo del trabajador titular se computan en la fracción correspondiente, según los periodos efectivamente laborados.

6.3. Cuando el número de trabajadores resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (~ 0.05).

### Artículo 7.· Base de cálculo y cómputo de la proporción

7.1. El número de trabajadores en el año de un empleador es la base de cálculo sobre la cual se aplica la cuota de empleo.

7.2 El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador resulta de multiplicar la base de cálculo por 0.03.

7.3 Cuando el número de trabajadores con discapacidad resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (~ 0.05).

### Artículo 8.- Criterios para la detenninación del número de trabajadores con discapacidad y verificación del cumplimiento de la cuota de empleo

8.2 El número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador para efecto de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo, se calcula aplicando los mismos valores y criterios establecidos en el numeral 6.2 del artículo 6 de la presente norma.

8.3 Cuando el número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (~ 0.05).

8.4 Se considera que se cumple la cuota de empleo cuando el número de trabajadores con discapacidad alcanza o supera el número resultante al que se refiere numeral 7.2. y de acuerdo con la regla de redondeo contenida en el numeral 7.3 del artículo 7 de la presente norma.

## CAPÍTULO III

## SERVICIOS Y MEDIDAS QUE FACILITAN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO

## Artículo 9.- Estrategias nacionales y regionales para la prestación de los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial

9.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, establece lineamientos e instrumentos especiales para informar y guiar las estrategias de los servicios de Bolsa de Trabajo y de Acercamiento Empresarial que se prestan en el Centro de Empleo y entidades articuladas, a fin de facilitar la vinculación entre la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad,y con ello apoyar a los empleadores para el cumplimiento de la cuota de empleo.

Los lineamientos e instrumentos deben contener como mínimo, pautas para:

a) Contactar personas con discapacidad buscadoras de empleo. b) Evaluar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

c) Analizar los puestos de trabajo.

d) Sensibilizar al entorno laboral.

e) Formular propuestas de ajuste razonable.

f) Difundir la aplicación de los beneficios tributarios y económicos para los empleadores que contratan personas con discapacidad.

9.2 Los Gobiernos Regionales coordinan anualmente con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las estrategias regionales a desarrollar o implementadas en el marco de lo establecido en el numeral 9.1.

## Articulo 10.· Atención de vacantes por cuota de empleo en los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo

10.1 Para efectos de lo establecido en el numeral 1.2 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo tienen en cuenta las siguientes consideraciones:

a) La Bolsa de Trabajo revisa su registro de buscadores de empleo con discapacidad o efectúa una convocatoria de preselección difundiendo la oferta de empleo, dentro del día siguiente a la remisión de ésta por el empleador solicitante.

b) La Bolsa de Trabajo difunde por un periodo de cinco (5) días calendarios la oferta de empleo a través de sus medios físicos y virtuales, entre otros.

c) Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, la Bolsa de Trabajo comunica al empleador solicitante los buscadores de empleo preseleccionados o, en su defecto, que no pudo contactar a personas con discapacidad interesadas o con el perfil solicitado. Para ello, remite a través del mecanismo virtual señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, una constancia con la citada información. Dicha constancia tiene valor probatorio para el procedimiento sancionador, de ser el caso.

10.2 Los empleadores que presentan ofertas de empleo, deben informar acerca de los resultados del proceso de selección al servicio de Bolsa de Trabajo que gestionó el requerimiento.

10.3 Ofertar puestos de trabajo en la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o en los servicios prestados por entidades articuladas a él, es un requisito obligatorio sólo para demostrar que el empleador ha agotado los mecanismos posibles para convocar, difundir y seleccionar personas con discapacidad. Sin perjuicio de su cumplimiento para tal fin, el empleador puede utilizar cualquier otro medio o mecanismo con el que cuente o al que pueda acceder a efecto de incorporar trabajadores con discapacidad.

10.4 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su portal w www.trabajo.qob.pe, información relacionada con las entidades articuladas al Centro de Empleo de acuerdo al numeral 2.11 del artículo 2 de la presente norma.

**Articulo 11.- Asesoramiento sobre ajustes razonables al proceso de evaluación**

Cuando de acuerdo a lo establecido en el literal c) del numeral 10.1 del artículo 1 O de la presente norma, el servicio de Bolsa de Trabajo comunique al empleador solicitante la relación de buscadores de empleo preseleccionados, incluirá en la constancia información útil para la implementación de ajustes razonables en el proceso de evaluación, de acuerdo al tipo de discapacidad de los postulantes.

**Artlculo 12.· Prioridad de la capacitación laboral de personas con discapacidad**

Los empleadores que requieran contratar de veinte (20) a más personas con discapacidad en una misma ocupación, pueden solicitar a través del Servicio de Acercamiento Empresarial, la intervención de los Programas Nacionales de Capacitación Laboral a fin de que éstos desarrollen la capacitación laboral previa requerida. La atención de dicha demanda es prioritaria.

**Articulo 13.· Apoyo especializado a empleadores que cumplen progresivamente con la cuota de empleo**

13.1 La Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, coordina anualmente con los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo y los Programas Nacionales de Capacitación Laboral, a fin de programar acciones de acompañamiento especializado a los empleadores que durante dos años sucesivos incrementan progresivamente la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo. Este acompañamiento se orienta al cumplimiento efectivo de la cuota de empleo en el año inmediato siguiente.

13.2 La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral proporciona, anualmente, a la Dirección General de Promoción del Empleo, información sobre los empleadores que anualmente incrementan la proporción de trabajadores con discapacidad, sin llegar a cumplir la cuota de empleo

### Artículo 14.- Reconocimiento y difusión de buenas prácticas en materia de cuota de empleo

14.1. Anualmente, en el mes de mayo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del

Empleo publica en su portal web, la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo.

14.2 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoce y difunde las buenas prácticas adoptadas por los empleadores para la gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo, y en particular, de aquellas buenas prácticas para el cumplimiento de la cuota de empleo.

## Articulo 15.-Colaboración en acciones de sensibilización y difusión

Los empleadores que apoyan las acciones de sensibilización o de difusión de buenasprácticas que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o el Centro de Empleo en las regiones, gozan de preferencia en las acciones de capacitación y difusión que anualmente realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los

gobiernos regionales, en materia laboral y de promoción del empleo.

## CAPÍTULO IV

## FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO

### Articulo 16.- Inicio de la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo

La fiscalización laboral del cumplimiento de la cuota de empleo referida en la presente norma, se inicia con la revisión de la información de la Planilla Electrónica a efectos de determinar:

a) Los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo.

b} EJ número de trabajadores con discapacidad con que debe contar cada empleador obligado.

c) El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.

d) Los empleadores que cumplieron e incumplieron con la cuota de empleo. Articulo 17.- Requerimiento de subsanación

El Inspector del Trabajo emitirá un requerimiento a los empleadores que hayan incurrido en incumplimiento de la cuota de empleo, a efecto de que procedan a subsanar la omisión detectada dentro de los diez {10) días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento de conformidad con las reglas establecidas en el artículo

### Articulo 18.- Omisión o error en el registro de trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica

18.1 La omisión o el error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, que incide en la verificación del incumplimiento de la cuota de empleo, puede ser subsanada por el empleador durante la fiscalización presentando el o los certificados de discapacidad correspondientes.

18.2 En el caso señalado en el párrafo anterior, la Inspección del Trabajo efectúa un nuevo cálculo y determina el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de empleo.

18.3 En caso que producto del nuevo cálculo se determine el cumplimiento de la cuota de empleo, se pone fin a la fiscalización con el informe correspondiente. En caso se determine la persistencia del incumplimiento, el Inspector proseguirá el procedimiento regulado en el numeral 56.4 del Reglamento y en la presente norma.

18.4 Los casos de fraude o falsedad en la información proporcionada por el empleador, son sancionables de acuerdo con las normas que regulan la Inspección de Trabajo.

### Articulo 19.-Acta de Infracción por Incumplimiento de la Cuota de Empleo

19.1 En caso que el empleador no subsane el incumplimiento acotado, el Inspector de Trabajo remite las Actas de Infracción por Incumplimiento de la Cuota de Empleo, para efecto del inicio del procedimiento sancionador correspondiente, de acuerdo con el artículo 56.4 del Reglamento.

19.2 El Acta de Infracción por Incumplimiento de la Cuota de Empleo que se extienda tiene el siguiente contenido mínimo:

a) Identificación del empleador responsable, con expresión de su razón social, domicilio y actividad económica.

b) La información contenida en Planilla Electrónica, que sustenta los hechos en los que se fundamenta el acta.

c) La infracción con especificación del numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley, como norma vulnerada.

d) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.

e) La fecha del acta *y* los datos correspondientes para su notificación.

Artículo 20.- Fiscalización posterior aleatoria de los empleadores que luego del proceso de verificación de la Planilla Electrónica, cumplieron la cuota de empleo

20.1 En caso que luego de la verificación establecida en el numeral 56.3 del Reglamento, se determine que el empleador ha cumplido con la cuota de empleo, la Inspección del Trabajo, a efecto de verificar la veracidad y validez de la información registrada en Planilla Electrónica sobre los trabajadores con discapacidad, fiscaliza:

a) Si el trabajador registrado es un trabajador con discapacidad, para lo cual requiere el certificado de discapacidad correspondiente.

b) Si el certificado de discapacidad es válido, para lo cual coordina con el órgano emisor de dicho certificado.

20.2 De comprobar que el registro del trabajador en la Planilla Electrónica no es veraz, sin perjuicio de las sanciones derivadas de la normativa especial sobre el registro en Planilla Electrónica, la Inspección del Trabajo continuará la fiscalización de acuerdo a lo establecido en el numeral 19.1 del artfculo 19 de la presente norma.

### CAP(TULOV PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

### Articulo 21.- Inicio del procedimiento sancionador

21.1 El procedimiento sancionador se inicia a mérito de las Actas de Infracción por

Incumplimiento de la Cuota de empleo empleo.

21.2. Dispuesto el inicio del procedimiento sancionador, se notificará al empleador responsable el Acta de Infracción por Incumplimiento de la Cuota de Empleo correspondiente.

21.3 Luego de notificada el Acta de Infracción, el empleador responsable, en un plazo de quince (15) días hábiles podrá presentar sus descargos, amparándose exclusivamente en alguno de los supuestos regulados en el numeral 56.4 del articulo

56 del Reglamento, a efecto de eximirse de la sanción.

### Articulo 22.- Descargos que justifican el Incumplimiento de la cuota de empleo por no haberse generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir

22.1. Cuando el incumplimiento de la cuota de empleo se sustente en el supuesto establecido en el literal a) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, el empleador deberá acreditar en su descargo:

a) Que el número de trabajadores y los trabajadores son los mismos a los registrados en la planilla electrónica del año anterior, o

b) Que el número de trabajadores de la empresa disminuyó, sin haberse generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes.

22.2. Para efecto de la acreditación establecida en el numeral anterior, los trabajadores con contrato de suplencia no se consideran nuevos trabajadores, ni personal que cubre puestos vacantes.

### Articulo 23.· Descargos que sustentan el incumplimiento de la cuota de empleo en el caso de haberse generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir

Cuando el incumplimiento de la cuota de empleo se sustente en el supuesto establecido en el literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, el empleador deberá acreditar que ha desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir dichos puestos, han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo, y en cada caso acreditar la ocurrencia de las circunstancias y su concurrencia.

**Articulo 24.- Verificación del número suficiente de convocatorias y procesos de selección dirigidos a personas con discapacidad**

24.1 La Autoridad lnspectiva de Trabajo, con información proporcionada por el empleador, verifica el número suficiente de convocatorias y procesos de evaluación a los que se refiere el articulo 23, y sobre cada uno de ellos realiza el análisis de las circunstancias concurrentes.

24.2. Se considera número suficiente de convocatorias y procesos de selección

dirigidos a personas con discapacidad, al número mínimo de convocatorias y procesos de selección que el empleador efectúa en el año a efecto de cumplir con la cuota de empleo, y que debe ser equivalente al número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador según las criterios de cálculo establecidos en el artículo 6 de la presente norma.

24.3 Las convocatorias especialmente dirigidas a personas con discapacidad, son aquellas realizadas con intervención de los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo o de los servicios prestados por entidades articuladas a éste; e incluso a través de otros medios que aseguran su accesibilidad para las personas con discapacidad.

### Articulo 26.- Razones de riesgo que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad

1 Para efectos del numeral 1.3 del inciso b) del numeral 56.4, del articulo 56 del Reglamento, no se consideran requisitos discriminatorios a aquellas exigencias esenciales para el desempeño del puesto ofertado.

27.2. El empleador acredita la oferta de empleo no discriminatoria presentando el documento o la impresión de la oferta de empleo, tal y como se ha difundido 6.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 de

30.1 Cuando en la convocatoria realizada por el empleador para un puesto de trabajo concreto, se compruebe la postulación de personas con discapacidad por remisión de la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o por otros mecanismos, el análisis exige la concurrencia de los cuatro supuestos establecidos en el literal b) del numeral 56.4 del articulo 56 del Reglamento.

30.2 Cuando en la convocatoria realizada por el empleador para un puesto de trabajo concreto, se compruebe que no hubo postulación de alguna persona con discapacidad, el análisis exige la concurrencia de los supuestos contenidos en los numerales 1.1, 1.2, y 1.3 del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento. Para tal efecto, la constancia emitida por la Bolsa de Trabajo debe expresar que no se pudo intermediar persona con discapacidad alguna.

### Articulo 31.- Valor probatorio de las denuncias por ofertas de empleo o procesos de evaluación discriminatorios, en el procedimiento sancionador por incumplimiento de la cuota

Para efecto de la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo, lo constatado

por la Inspección de Trabajo en otros procedimientos inspectivos o lo constatado en

procesos judiciales constituyen elementos de prueba en el procedimiento sancionador.

DISPOSICIONESCOMPLEMENTARIASFINALES PRIMERA.·Primacía de la realidad

Cuando, como resultado de la aplicación del principio de primacía de la realidad en vfa judicial o administrativa, se logre establecer que el número real de trabajadores sea mayor que el total declarado en la Planilla Electrónica, el cálculo de la cuota tomará como base de cálculo al total de trabajadores del empleador.

SEGUNDA.·Regulación supletoria

En los aspectos no previstos en la presente norma, serán de aplicación las disposiciones generales que regulan los procedimientos inspectivos y sancionador

regulados por la Ley Nª 28806 y normas complementarias.

DISPOSICIONESCOMPLEMENTARIASTRANSITORIAS

PRIMERA.- Periodo anual Inicial para la fiscalización y sanción por incumplimiento de la cuota de empleo

De confonnidad con la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley, la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados, se realiza a partir de enero de 2016, con respecto al periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

.. SEGUNDA.-Aplicativo virtual para la remisión de la oferta y sus resultados

v-e•

*""""'-~-*

Para efecto de lo establecido en el numeral 1.2 del literal b) del numeral 56.4 del

articulo 56 del Reglamento, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, en

.. coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina de

-:l·o.

*O tJ*

0~

Estadística y Tecnologías de la Información *y* Comunicaciones del Ministerio de Trabajo *y* Promoción del Empleo, implementa un aplicativo informático que permita a empleador realizar la oferta de empleo, asf como registrar su atención y sus resultados por parte de la Bolsa de Trabajo, de manera virtual.

El aplicativo informático señalado en el párrafo anterior opera de manera interconectada con los sistemas desarrollados por los Servicios de Acercamiento Empresarial *y* Bolsa de Trabajo, y sin perjuicio de las acciones que dichos servicios desarrollen para promover el empleo de las personas con discapacidad.

TERCERA.-Emisión temporal de constancias

En tanto se implemente progresivamente el aplicativo informático señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, para efecto de cumplir con lo prescrito en el literal e) del numeral 10.1 del artículo 1 O de la presente norma, el servicio de Bolsa de Trabajo remitirá a los empleadores solicitantes, la constancia correspondiente mediante comunicación documental o electrónica, la cual tiene valor probatorio en el procedimiento sancionador.