

Compendio de Normas en Materia de Empleo para personas con discapacidad



SYLVIA ELIZABETH CÁCERES PIZARRO

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

JAVIER EDUARDO PALACIOS GALLEGOS

Viceministro de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral

GLORIA MARÍA ZAMBRANO ROZAS

Directora General de Promoción del Empleo

ANA CECILIA SERPA ARANA

Directora de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad

EQUIPO TÉCNICO

Elaborado por: Diómedes Luis Nieto Tinoco

Yolanda Cesarina Beltrán Antonioli

ÍNDICE

Presentación	4
Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973	6
I. Lineamientos de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad	10
II. Norma sobre cuota de empleo para personas con discapacidad en el sector privado	17
III. Norma sobre Ajustes Razonables en el sector privado	25
IV. Empresas promocionales de personas con discapacidad	34

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene como una de sus prioridades facilitar el ingreso de más personas con discapacidad al mercado laboral formal y generar mayores oportunidades laborales para este sector de la población

La perspectiva de discapacidad, remarca el enfoque de habilidades, que coadyuva al empleador a valorar las habilidades de la persona con discapacidad, más allá de su experiencia laboral y formación; mientras que la generación de entornos laborales inclusivos mejora la relación laboral, la que sirve de apoyo en la sostenibilidad del trabajador con discapacidad en el empleo.

También ayuda a combatir los prejuicios que tiene nuestra sociedad en relación a las personas con discapacidad, muchas veces generados por el desconocimiento, que opera como una barrera infranqueable para su acceso al empleo.

Este documento se orienta en esa dirección, a ser un instrumento para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y lograr un cambio cultural en nuestra sociedad, especialmente en los empleadores, de tal manera que logremos vincular positivamente la discapacidad con productividad.

**Ley General de la Persona con Discapacidad,
Ley N° 29973, y su Reglamento aprobado por
Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP Trabajo y Empleo**

Personas con discapacidad

Es la que tiene una o más limitaciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente, que al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno no ejerce o está impedida de ejercer sus derechos y una inclusión plena y efectiva en la sociedad (Art. 2 de la Ley N° 29973).

Derecho al trabajo

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables (Numeral 45.1 del Art. 45).

Cuota de Empleo

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% y los empleadores privados, con o sin fines de lucro y de cualquier actividad económica, con más de cincuenta (50) trabajadores deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal (Numeral 49.1 del Art. 49).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en coordinación con CONADIS, son los encargados de fiscalizar en el sector público; y en el sector privado el Ministerio de Trabajo a través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Bonificación en los concursos públicos de méritos convocados por entidades públicas

Pueden obtener una bonificación del 15 % siempre que cumplan con los requisitos para el cargo y hayan alcanzado un puntaje mínimo aprobatorio (Numeral 48.1 del Art. 48).

Ajustes razonables en el puesto de trabajo

Las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo (Numeral 50.1 del Art. 50).

Certificado de Discapacidad

El Certificado de Discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad. Es otorgado por los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud — ESSALUD. La evaluación, calificación y certificación son gratuitas (Art. 76).

Conservación del empleo

El Ministerio de Salud y ESSALUD, promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que tiene una discapacidad por accidente o enfermedad. La persona con discapacidad, durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto, pero que no implique riesgos para él y otras personas (Numeral 52.2 del Art. 52).

I. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 105-2015-TR, que aprueban la Directiva General N° 001-2015-MTPE-3-17.

“Lineamientos para la Implementación y Prestación de Servicios de Empleo con Perspectiva de Discapacidad”, *Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17.*

OBJETIVO:

Incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Centro de Empleo de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a nivel nacional, incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas adecuadas a las necesidades y características de las personas con discapacidad, para atender la demanda de los empleadores que publicitan sus vacantes de empleo a través de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo, para efecto del cumplimiento de la cuota de empleo.

PRINCIPIOS GENERALES

- *Igualdad de oportunidades*
- *Autonomía individual*
- *Autodeterminación e independencia*
- *Inclusión y diversidad de los recursos humanos*
- *Participación*

Las acciones de los servicios de empleo coadyuvan, asimismo, a eliminar ideas erróneas acerca de la habilidad de las personas con discapacidad para desempeñar un trabajo, prejuicios o creencias sobre la productividad de las personas con discapacidad, así como prejuicios o desinformación acerca de las condiciones de la discapacidad y de los ajustes en el lugar de trabajo.

MECÁNICA OPERATIVA

El servicio de Bolsa de Trabajo incorpora a la prestación de sus servicios:

Servicio de empleo dirigido a las personas con discapacidad que requieren asistencia para la intermediación y colocación laboral.

- a) Campañas de Registro proactivo e itinerante de personas con discapacidad que buscan empleo en lugares que faciliten su accesibilidad, por ejemplo, en los locales de sus organizaciones sociales, OMAPED, OREDIS.
- b) Registro de las habilidades de las personas con discapacidad que buscan empleo para vincularlas con los empleadores que solicitan trabajadores con discapacidad y que valoran, además de su experiencia y formación, sus habilidades (Ficha Inscripción del Postulante).

- c) Preselección prioritaria de postulantes con discapacidad utilizando criterios geo-referenciales.
- d) Colocación en centros laborales cercanos a su domicilio, que facilite la movilidad de las personas con discapacidad, de acuerdo al perfil de la persona y el puesto laboral convocado (Comparación o “match” de habilidades y de situación de discapacidad).
- e) La Gerencia/Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a través de los servicios del Centro de Empleo en cada región, realizan charlas de información y sensibilización al entorno laboral (a los futuros compañeros de trabajo) para la sostenibilidad del empleo, eliminando mitos y prejuicios, y generando un entorno laboral inclusivo.
- f) Seguimientos periódicos a los trabajadores con discapacidad colocados para conocer la satisfacción del propio trabajador y su empleador.

El servicio de acercamiento empresarial incorpora a la prestación de sus servicios, componentes especializados para la atención a los empleadores que soliciten personas con discapacidad:

Servicio de empleo dirigido a empleadores que solicitan dotación de personal para la mejora de la empleabilidad y certificación de competencias laborales de su personal o el que vaya a contratar.

- a) Información y orientación a los empleadores sobre las obligaciones e incentivos, respecto a la contratación de personas con discapacidad establecidos por la norma vigente.

- b) Difusión de prácticas exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad que resalten el desempeño productivo y motiven al empleador para la contratación de personas con discapacidad.
- c) Servicio de capacitación laboral a personas con discapacidad, a través de los programas del Ministerio de Trabajo, para mejorar su empleabilidad y facilitar su contratación.
- d) Visitas a los empleadores que han solicitado personas con discapacidad a fin de brindar ayuda técnica para el análisis del puesto de trabajo.
- e) Registro de habilidades exigidas para el correcto desempeño en un determinado puesto de trabajo.

II. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 107-2015-TR, que aprueba 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”.

Objetivo:

La presente Norma Técnica tiene por objeto establecer las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado,

así 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 N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y los instrumentos internacionales que informan su interpretación.

¿Qué empleadores están obligados a contratar personas con discapacidad?

Los empleadores privados, con o sin fines de lucro y de cualquier actividad económica, con más de cincuenta (50) trabajadores deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal.

¿En base a qué información se calcula la cuota de empleo?

A través de la información que el empleador declare en la Planilla Electrónica, cualquiera sea el número de centros de labores y la modalidad de contratación que vincule de forma directa al trabajador con la empresa.

El empleador al registrar a su trabajador en la Planilla Electrónica debe indicar obligatoriamente si se trata de una persona con discapacidad.

¿En qué período se calcula la cuota de empleo?

La cuota de empleo se calcula entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año. Es decir, el cálculo es anual.

¿Cómo el empleador determina el número anual de trabajadores?

El cálculo del número anual de trabajadores es ponderado, según los siguientes criterios y valores:

- El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (1).
- El trabajador que laboró por fracciones del año equivale a tantos dozavos como meses haya laborado.
- El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- Cuando el número resultante sea un número con más de un decimal, la cifra de las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (≥ 0.05).

Para el cálculo del número anual de trabajadores con discapacidad se utilizan los mismos criterios y valores.

¿Qué se evalúa en el procedimiento de fiscalización por cuota de empleo?

1. Si el empleador ha generado nuevos puestos o vacantes por cubrir en el año.
2. De haber generado vacantes en el año, se evalúa la conducta diligente para contratar personas con discapacidad:

Razones de carácter técnico o riesgo vinculadas al puesto de trabajo que dificulten la Contratación.

- a) Haber ofertado sus vacantes en el servicio Bolsa de Trabajo del MTPE.
- b) Haber omitido requisitos discriminatorios para las personas con discapacidad en sus vacantes.
- c) Haber garantizado que sus procesos de selección hayan permitido la participación efectiva de las personas con discapacidad.

El MTPE a través del servicio de Bolsa de Trabajo de su Centro de Empleo atenderá de manera especial las vacantes para personas con discapacidad que reciba, realizando las siguientes acciones:

- Revisa su registro de personas con discapacidad inscritas como buscadores de empleo.
- Difunde la vacante de empleo por medios físicos (paneles) y virtuales (portal web de empleo).
- Comunica al empleador si se tiene o no personas con discapacidad con el perfil solicitado y le remite una constancia.

- Si se cuenta con postulantes, la constancia brindará información útil para la implementación de ajustes razonables (adaptaciones) al proceso de evaluación.
- El empleador puede utilizar cualquier otro medio o mecanismo (volantes, aviso en diarios locales, empresas consultoras externas, página web de la empresa, etc.) para incorporar personas con discapacidad.

III. RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 171-2019-TR, que aprueba los “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”, y el formato de solicitud de ajustes razonables.

acciones:

Objetivo:

Establecer 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.

Principios que orientan la implementación y ejecución de ajustes razonables:

- Accesibilidad.
- Autonomía.
- Celeridad.
- Comunicación y Diálogo.
- Confidencialidad.
- Igualdad de oportunidades.
- Razonabilidad.

Funcionamiento Operativo

Los empleadores privados están obligados a proporcionar ajustes razonables a los trabajadores con discapacidad, salvo cuando suponga una carga desproporcionada o indebida. Deben realizarse desde dos líneas:

- a) desde los procesos de selección para su contratación y,
- b) en el lugar de trabajo y la carga desproporcionada o indebida. La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de “discriminación” conforme a ley.

Los Ajustes Razonables para el empleo de personas con discapacidad

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás facilitándole el acceso al puesto de trabajo, así como su desarrollo y sostenibilidad en el empleo.

Pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios en función a las necesidades de la persona con discapacidad.

a) Los Ajustes Razonables en el Proceso de Selección

En cada proceso de selección, el empleador prevé acciones para el otorgamiento de ajustes razonables, el empleador realiza la difusión de las vacantes en formatos accesibles y garantiza que el postulante con discapacidad participe en igualdad de condiciones en el proceso de selección y en la entrevista personal.

Asimismo, la persona con discapacidad que postula a un puesto de trabajo puede solicitar al empleador la implementación de ajustes razonables en el proceso de selección.

Para ello, puede solicitar ajustes razonables desde el inicio del proceso de selección, para lo cual presenta una solicitud simple, adjunta una copia del certificado de discapacidad y adjunta la documentación que estime pertinente.

Los ajustes razonables solicitados deben ser implementados por el empleador antes del inicio del proceso de selección.

Si el postulante con discapacidad no solicitó ajustes razonables, pero se evidencia la necesidad de los mismos, el empleador debe actuar inmediatamente brindando el ajuste, de ser posible, o efectuar las reprogramaciones necesarias en el proceso de selección (en coordinación con la persona con discapacidad).

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 y la persona.

b) Los Ajustes Razonables durante la Relación Laboral en el Trabajo

La solicitud de ajustes razonables se dirige por escrito al empleador. El empleador, tiene un plazo de 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo.

El procedimiento deliberativo se realiza a fin que el empleador y el trabajador con discapacidad lleguen a un acuerdo sobre el diseño de ajustes razonables a ser implementado, y se realiza como mínimo en una sesión y como máximo en tres, en un período que no supere los 30 días hábiles.

Tras el procedimiento deliberativo, de no mediar acuerdo, el empleador o trabajador con discapacidad puede solicitar el servicio asesoramiento a la Gerencia o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en cada Gobierno Regional (a través de los Servicios del Centro de Empleo).

El resultado del procedimiento deliberativo, en todos los casos, es registrado en un acta, con la firma de los participantes. En el proceso 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.

c) Carga desproporcional o indebida para la implementación de ajustes razonables

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, según el cual, el empleador demuestra fehacientemente que el costo para realizar ajustes razonables supone la afectación del funcionamiento de la empresa, según estos criterios:

- 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.

El MTPE es la entidad competente para asesorar y monitorear el cumplimiento del ajuste solicitado al empleador, a través de los servicios del Centro de Empleo de las Gerencias/Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a nivel nacional. El trabajador con discapacidad puede solicitar que el inspector del trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL) verifique la denegatoria del empleador de realizar ajustes razonables (verificar la existencia de carga económica excesiva siempre y cuando el empleador lo invoque), de acuerdo a la normatividad vigente.

IV. TODO LO QUE DEBE SABER SOBRE LAS EMPRESAS PROMOCIONALES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Decreto Supremo N° 001-2003-TR, que aprueba la, Creación del Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad

Resolución Ministerial N° 196-2007-TR, que aprueba la Directiva Nacional “Procedimiento para el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad”.

¿Qué son las Empresas Promocionales de personas con discapacidad?

Son aquellas empresas constituidas como persona natural o jurídica, que, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que cuenta por lo menos con un 30% de personal con discapacidad. El 80% de este personal desarrolla actividades directamente vinculadas con el objetivo social de la empresa.

¿Cuál es la Dependencia que los registra?

Las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo de los Gobiernos Regionales y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

¿Cuáles son los requisitos para registrarse como Empresa Promocional de personas con discapacidad?

- Copia de la escritura de constitución y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los Registros Públicos, en caso de tratarse de persona jurídica, indicar N° de RUC vigente.
- Copia del comprobante de información registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Registro Único de Contribuyentes (RUC).
- Copia del Documento de Identidad del Titular o Representante Legal de la Empresa.

- Declaración jurada de la empresa de contar con no menos del 30% de trabajadores con discapacidad, de los que, el 80% realiza actividades directamente relacionadas con el objeto social de la empresa.
- Copia de los Certificados de Discapacidad de sus trabajadores.
- Copia de la planilla de pago correspondiente al mes anterior en que se solicita la inscripción.

¿Cuál es la vigencia del Registro de las Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad?

- La vigencia del Registro de las Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad es de un año.

¿Quién debe verificar el cumplimiento de los requisitos como Empresa Promocional de personas con discapacidad?

- La Autoridad Administrativa de Inspección del trabajo de la Gerencia o Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante su función de Fiscalización posterior.

- Verifica las planillas de pago, contratos de trabajo y la constatación de las labores que realizan efectivamente las personas con discapacidad en el centro de trabajo. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la proporción de no menos del 30% de trabajadores con discapacidad durante la vigencia del registro.
- Se considera una infracción muy grave en materia de empleo el registro fraudulento como empresa promocional de personas con discapacidad (Art. 31. 4 D.S. N° 09 — 2006 — TR).

¿Qué beneficios tienen las empresas promocionales de personas con discapacidad?

- En los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado; siempre y cuando acrediten tal condición, (Art. 731 D.S. N° 184 — 2008 — EF).



Av. Salaverry 655, Jesús María, Lima, Perú
Teléfono: 630 60 00