

CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO Y AJUSTES RAZONABLES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD





BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el reglamento de la Ley N° 29973.
- 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”.
- Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, Aprueban el documento denominado “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”.

CONTENIDO



NOCIONES PRELIMINARES



CUOTA DE EMPLEO



DISCRIMINACIÓN Y AJUSTES RAZONABLES



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



NOCIONES PRELIMINARES

NOCIONES PRELIMINARES



El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, **el cual protege especialmente** a la madre, al menor de edad y **al impedido que trabajan**.

Art. 23 de la Constitución Política del Perú.



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 de la Ley N° 29973..

¿QUIÉNES SE CONSIDERAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD?



La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD



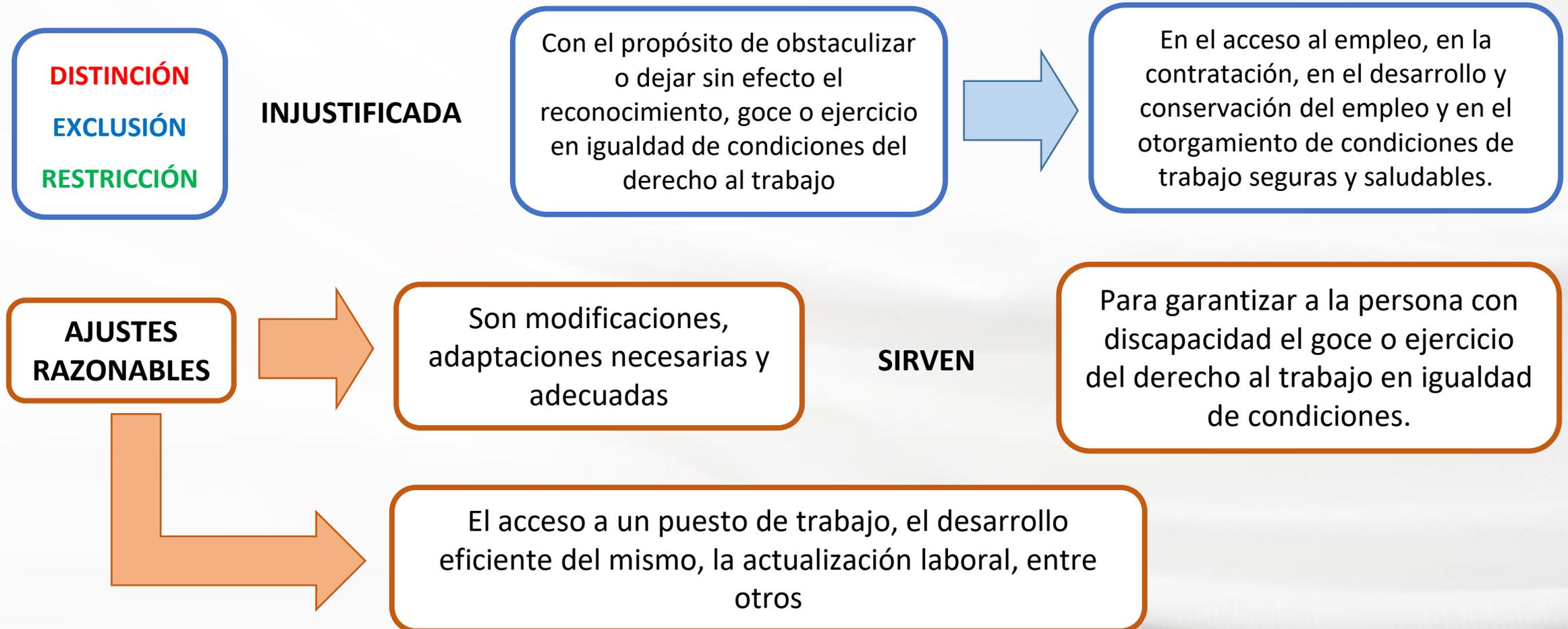
- El Certificado de Discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad.
- Es otorgado por médicos certificadores registrados de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.

La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

DISCRIMINACIÓN Y AJUSTES RAZONABLES



DISCRIMINACIÓN LABORAL POR DISCAPACIDAD



DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO



Se configura cuando se altera, limita o se anula la igualdad de oportunidades o de trato al postular a un empleo. El trato desigual no se basa en una justificación objetiva ni razonable.

AJUSTES RAZONABLE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

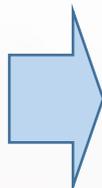
El empleador deberá:



- Prever en cada proceso de selección, acciones para el otorgamiento de ajustes razonables.
- Garantizar que el postulante con discapacidad que participe en un proceso de entrevista y selección presencial, lo haga en igualdad de condiciones que los demás postulantes.
- Indicar a los postulantes informen si requieren algún tipo de ajuste para su desempeño dentro del proceso de selección.

La persona con discapacidad postula, podrá:

con que



- Solicitar ajustes razonables desde el inicio del proceso de selección, de considerarlo necesario.
Presenta solicitud simple y adjunta copia de simple de certificado de discapacidad.

LOS AJUSTES NO REPRESENTAN UNA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA



La discriminación consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato relacionado a aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales.

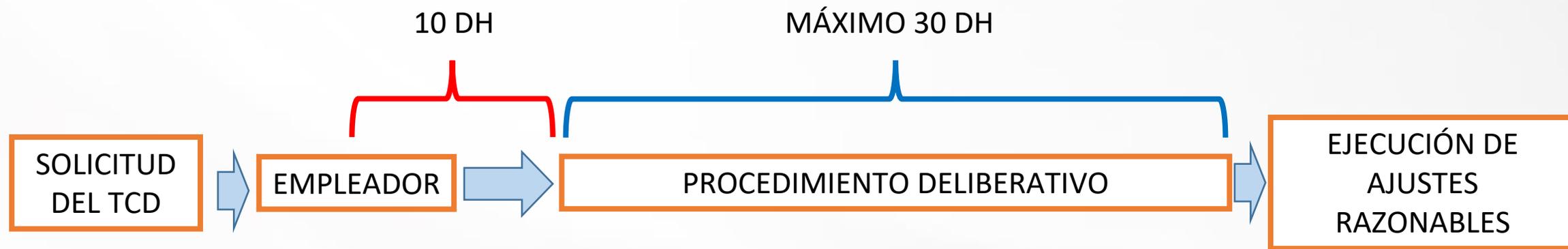
LA DENEGATORIA INJUSTIFICADA DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES CONTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN

Los actos de denegatoria injustificada pueden ser:

- Negarse a iniciar el procedimiento deliberativo o su dilación de acuerdo a los plazos establecidos.
- La mala fe del empleador durante el procedimiento deliberativo.
- Incumplimiento del acuerdo producto del procedimiento deliberativo en el plazo previsto.
- Incumplimiento en el mantenimiento adecuado a los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad.



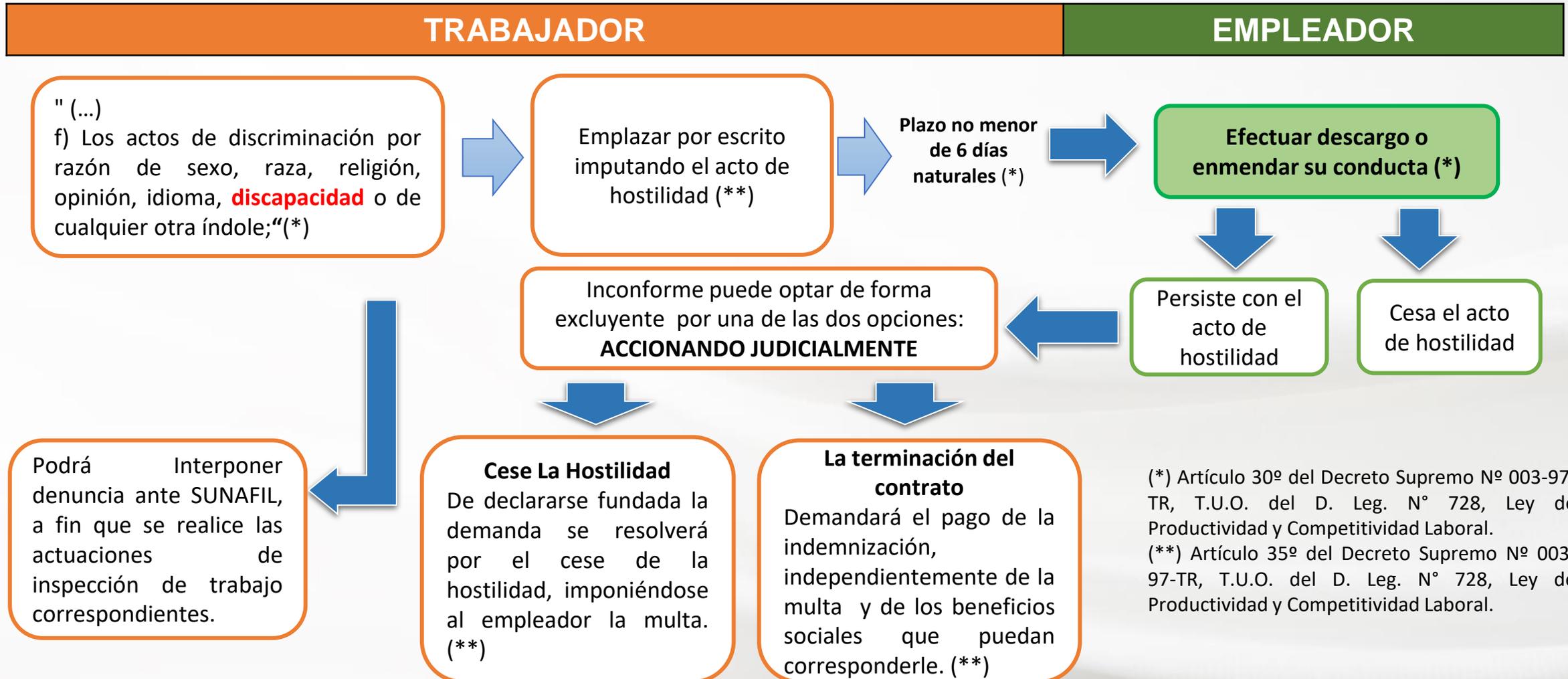
PROCEDIMIENTO DELIBERATIVO PARA AJUSTES RAZONABLES



- Con el fin de arribar a un acuerdo entre empleador y trabajador, sobre el diseño de los ajustes razonables.
- El resultado del procedimiento se registra en un acta, tiene carácter vinculante entre las partes.
- De ser el caso el empleador acredita que el ajuste constituye carga desproporcionada o indebida.

Deben ser ejecutados en los plazos más breves según cada caso, atendiendo al principio de celeridad.

LOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN COMO ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL



DISCRIMINACIÓN EN LA EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL



La discriminación es la causa del cese de la relación laboral, el despido nulo o la no renovación del contrato de trabajo, como consecuencia de un acto discriminatorio, se basa en motivos no objetivos ni razonables.

**DESPIDO
NULO**

La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, **discapacidad** o de cualquier otra índole

ACCIONAR
JUDICIALMENTE

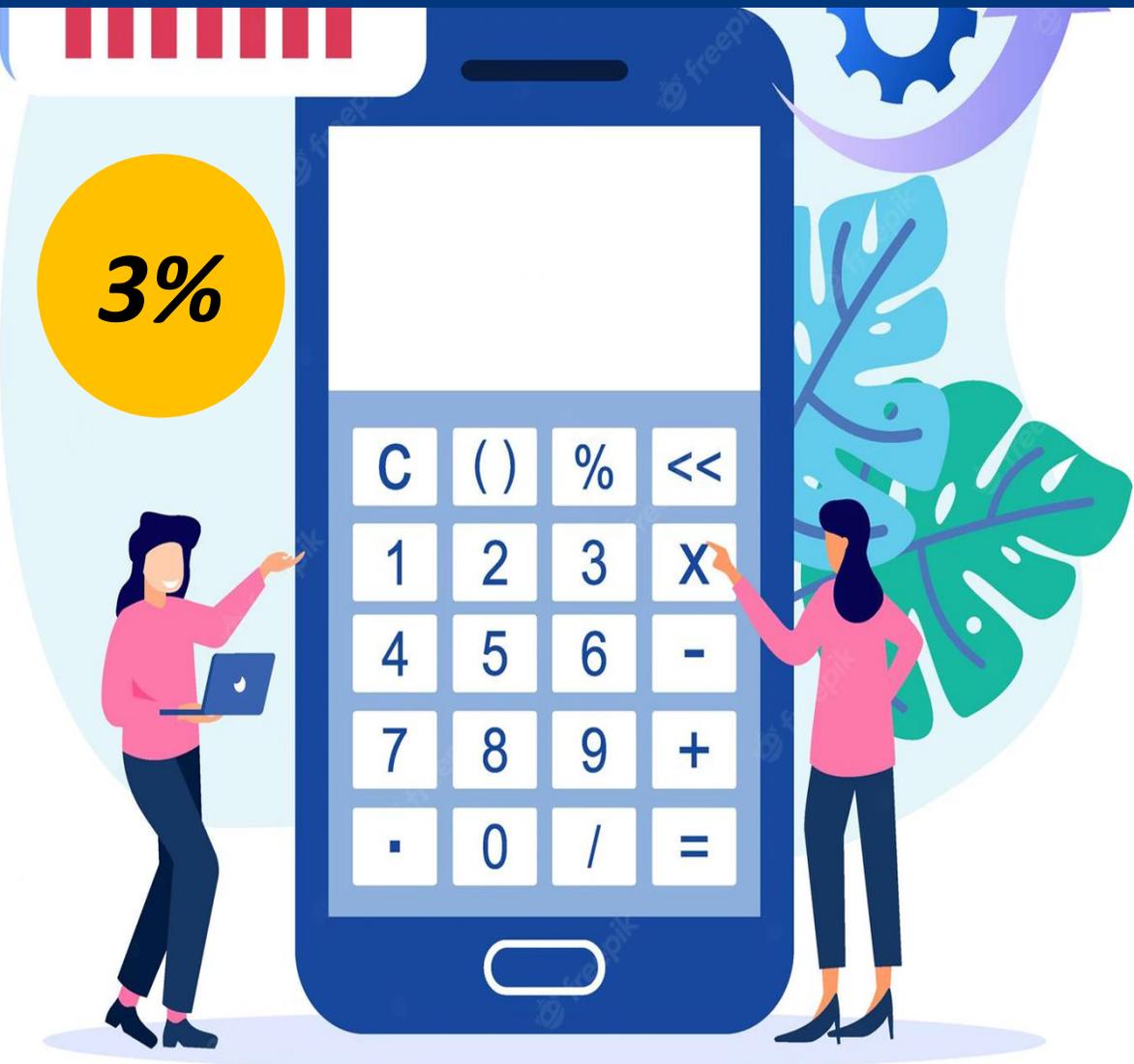
FUNDADA LA
DEMANDA

EL JUEZ ORDENARÁ:

➤ **REPOSICIÓN**

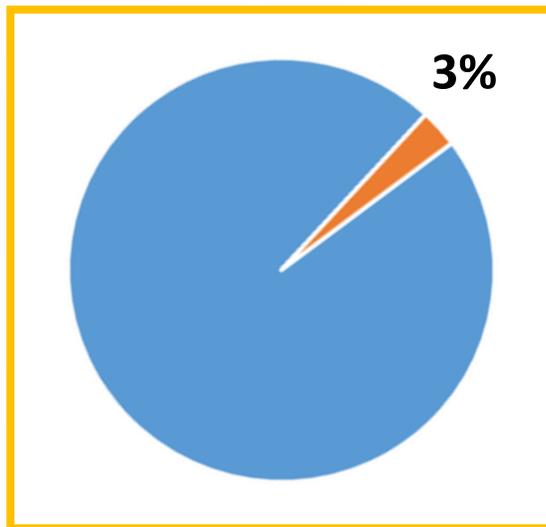
Salvo que opte por indemnización

- **PAGO DE REMUNERACIONES** dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo el despido, asimismo ordenará los depósitos de CTS y de ser el caso los intereses que correspondan.



CUOTA DE EMPLEO

CUOTA DE EMPLEO



Los empleadores privados, de cualquier actividad económica, con más de cincuenta (50) trabajadores (la estimación anual del número de trabajadores es ponderada) deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal.

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

| Datos laborales | | |
|--|--|-----------------------------|
| Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa) | Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) | Motivo de baja del registro |
| Periodo laboral: 08/01/2018 | | |
| Detalle | | |
| Tipo de trabajador: EMPLEADO | Fecha de Inicio (dd/mm/aaaa): 08/01/2018 | Fecha de Fin (dd/mm/aaaa) |
| Detalle | | |
| Régimen laboral: MICROEMPRESA D. LEG. 1086 | | |
| Categoría ocupacional: EMPLEADO | | |
| Ocupación: 987010 ESTIBADOR, MANUAL | | |
| Tipo de contrato: A PLAZO INDETERMINADO - D.LEG. 728 | | |
| Tipo de pago y periodicidad de ingreso: DEPOSITO | | |
| Entidad y cuenta bancaria: BANCO DE CREDITO DEL PERU | | |
| Monto de remuneración básica inicial: | | |
| Establecimiento donde labora: | | |
| Cod. Local: 0000 | Local: | |
| Detalle | | |
| Jornada laboral: | | |
| <input type="checkbox"/> Jornada de trabajo máxima | | |
| <input type="checkbox"/> Jornada atípica o acumulativa | | |
| <input type="checkbox"/> Trabajo en horario nocturno | | |
| Situación especial: NINGUNA | | |
| ¿Persona con discapacidad? | <input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No | |
| ¿Sindicalizado? | <input type="radio"/> Si <input type="radio"/> No | |
| Situación: | Activo | |

CUOTA DE EMPLEO



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.**

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

- El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (01).
- El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.
- El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- 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.

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).

CASO I: NO APLICA LA OBLIGACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO

La empresa Guille S.A. es fiscalizada para verificar el cumplimiento de la cuota de empleo, respecto al año anterior. La empresa tiene 30 trabajadores que han laborado 1 año, 30 trabajadores que han laborado 6 meses y 30 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encontraba obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:



| Periodo laborado | N° de Trabajadores en el año | Cálculo ponderado | Resultado ponderado |
|------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|
| 1 año | 30 | 30×1 | 30 |
| 6 meses | 30 | $30 \times (6/12)$ | 15 |
| 20 días | 30 | $30 \times (20/360)$ | 1.67 |
| | Suma de resultado ponderado | | 46.67 |
| | CUOTA 3% | | NO APLICA |

Resultado: En el presente caso la empresa Guille S.A. **no se encuentra obligada a contratar personas con discapacidad.**

CASO II: APLICA LA OBLIGACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO

La empresa Fernanda S.A.C, es fiscalizada para verificar el cumplimiento de la cuota de empleo, respecto al año anterior. . La empresa tiene 45 trabajadores que han laborado 1 año, 20 trabajadores que han laborado 6 meses y 15 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encuentra obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:



| Periodo laborado | N° de Trabajadores en el año | Cálculo ponderado | Resultado ponderado |
|-----------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|
| 1 año | 45 | 45×1 | 45 |
| 6 meses | 20 | $20 \times (6/12)$ | 10 |
| 20 días | 15 | $15 \times (20/360)$ | 0.83 |
| Suma de resultado ponderado | | | 55.83 |
| SI APLICA CUOTA 3% | | Redondeo | 55.8 |
| Resultado | | 0.03×55.8 | 1.674 |
| Redondeo | | | 1.7 |

Resultado: En el presente caso la empresa Fernanda S.A.C **sí se encuentra obligada a contratar personas con discapacidad.**

CASO II: APLICA LA OBLIGACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO

La empresa Fernanda S.A.C puede optar por contratar el siguiente número de personas con discapacidad:

| Periodo laborado | N° de trabajadores con discapacidad | Cálculo ponderado | Suma ponderada |
|--|-------------------------------------|-------------------|----------------|
| Trabajadores 1 año | 2 | 2(1) | 2 |
| Total trabajadores con discapacidad | | | 2 |
| Trabajadores 1 año | 1 | 1(1) | 1 |
| Trabajadores 5 meses | 2 | 2(5/12) | 0.83 |
| Total trabajadores con discapacidad | | | 1.83 |
| Aplicación criterio de redondeo | | | 1.8 |
| Trabajadores 1 año | 1 | 1(1) | 1 |
| Trabajadores 3 meses | 1 | 1(3/12) | 0.25 |
| Trabajadores 2 meses | 3 | 3(2/12) | 0.5 |
| Total trabajadores con discapacidad | | | 1.75 |
| Aplicación criterio de redondeo | | | 1.8 |

Después de los cálculos realizados, los resultados “2”, “1.83” y “1.75” son mayores que 1.7, por lo tanto la empresa Fernanda S.A.C para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad puede contratar:

- 2 trabajadores por un año.
- 1 trabajador por un año y 2 trabajadores por cinco meses.
- 1 trabajador por un año y 1 trabajador por tres meses y 3 trabajadores por dos meses.



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



PROTECCIÓN DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

El empleador garantiza la protección de los trabajadores que, por su situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. **Estos aspectos son considerados en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.**

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES (IPERC)

Como parte de los requisitos mínimos en su elaboración o actualización se deben incluir las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad

PRINCIPIO DE PREVENCIÓN



El empleador garantiza, en el centro de trabajo, **el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores (...)**

ASPECTOS SANCIONADORES



INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES

INFRACCIÓN MUY GRAVE

25.17 La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, **discapacidad**, portar el virus VIH o de cualquiera otra índole.

INFRACCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INFRACCIÓN MUY GRAVE

28.1 No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia y de los **trabajadores con discapacidad**.

ASPECTOS SANCIONADORES



INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

INFRACCIÓN

GRAVE

30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad



El incumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad se considera tipificada en esta infracción

INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

**INFRACCIÓN
MUY
GRAVE**

31.3 La publicidad y realización, por cualquier medio de difusión, de ofertas de empleo discriminatorias, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, **discapacidad**, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.

ESCALA DE MULTAS EXPRESADA EN SOLES

TABLA DE MULTAS 2025

VALOR DE LA UIT 2025 S/ 5,350.00

| MICROEMPRESA | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Gravedad de la Infracción | Número de trabajadores afectados | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 y más |
| Leves | S/ 240.75 | S/ 267.50 | S/ 374.50 | S/ 428.00 | S/ 481.50 | S/ 588.50 | S/ 749.00 | S/ 856.00 | S/ 963.00 | S/ 1,230.50 |
| Grave | S/ 588.50 | S/ 749.00 | S/ 856.00 | S/ 963.00 | S/ 1,070.00 | S/ 1,337.50 | S/ 1,551.50 | S/ 1,819.00 | S/ 2,033.00 | S/ 2,407.50 |
| Muy Grave | S/ 1,230.50 | S/ 1,337.50 | S/ 1,551.50 | S/ 1,712.00 | S/ 1,926.00 | S/ 2,193.50 | S/ 2,514.50 | S/ 2,889.00 | S/ 3,263.50 | S/ 3,638.00 |
| PEQUEÑA EMPRESA | | | | | | | | | | |
| Gravedad de la Infracción | Número de trabajadores afectados | | | | | | | | | |
| | 1 a 5 | 6 a 10 | 11 a 20 | 21 a 30 | 31 a 40 | 41 a 50 | 51 a 60 | 61 a 70 | 71 a 99 | 100 y más |
| Leves | S/ 481.50 | S/ 749.00 | S/ 963.00 | S/ 1,230.50 | S/ 1,712.00 | S/ 2,407.50 | S/ 3,263.50 | S/ 4,440.50 | S/ 5,403.50 | S/ 12,037.50 |
| Grave | S/ 2,407.50 | S/ 3,156.50 | S/ 4,119.50 | S/ 5,189.50 | S/ 6,741.00 | S/ 8,667.00 | S/ 11,181.50 | S/ 13,000.50 | S/ 15,033.50 | S/ 24,075.00 |
| Muy Grave | S/ 4,119.50 | S/ 5,296.50 | S/ 6,848.00 | S/ 8,774.00 | S/ 11,449.00 | S/ 14,712.50 | S/ 19,046.00 | S/ 23,112.00 | S/ 26,482.50 | S/ 40,927.50 |
| NO MYPE | | | | | | | | | | |
| Gravedad de la Infracción | Número de trabajadores afectados | | | | | | | | | |
| | 1 a 10 | 11 a 25 | 26 a 50 | 51 a 100 | 101 a 200 | 201 a 300 | 301 a 400 | 401 a 500 | 501 a 999 | 1,000 y más |
| Leves | S/ 1,391.00 | S/ 4,761.50 | S/ 6,741.00 | S/ 12,465.50 | S/ 16,585.00 | S/ 19,955.50 | S/ 28,355.00 | S/ 40,713.50 | S/ 58,154.50 | S/ 83,032.00 |
| Grave | S/ 8,399.50 | S/ 20,972.00 | S/ 27,927.00 | S/ 34,935.50 | S/ 41,890.50 | S/ 55,907.50 | S/ 69,871.00 | S/ 97,798.00 | S/ 111,761.50 | S/ 139,742.00 |
| Muy Grave | S/ 14,070.50 | S/ 28,087.50 | S/ 42,158.00 | S/ 61,846.00 | S/ 75,863.00 | S/ 98,386.50 | S/ 126,474.00 | S/ 168,632.00 | S/ 224,860.50 | S/ 281,035.50 |

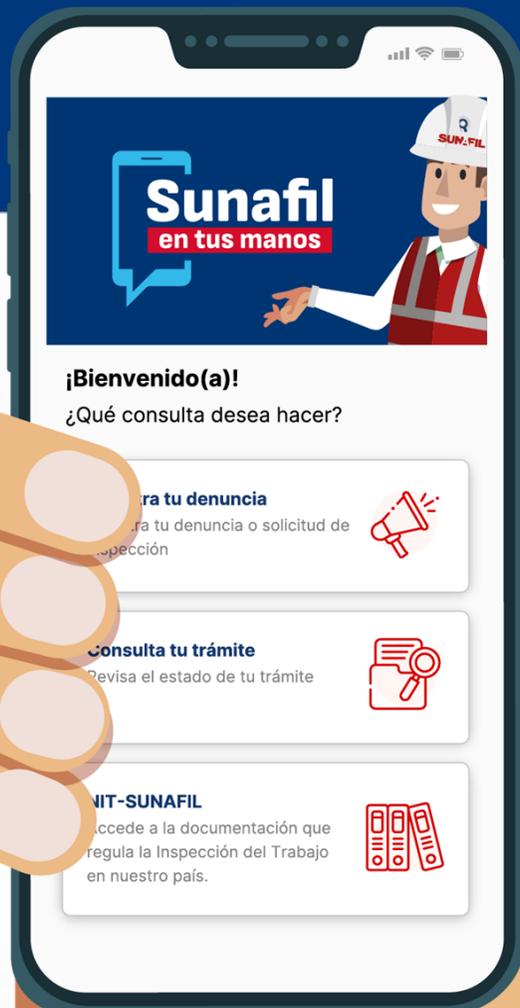


SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

App Sunafil en tus Manos



Herramienta digital gratuita



Registra tu denuncia

Registra tu denuncia o solicitud de inspección



Identificación de inspectores

Verifica al personal inspectivo que está llevando tu caso



Consulta tu trámite

Revisa el estado de tu trámite



Verifica tu chamba

Verifica si está inscrito en la planilla de su empleador



NIT-SUNAFIL

Accede a la documentación que regula la Inspección del Trabajo en nuestro país.



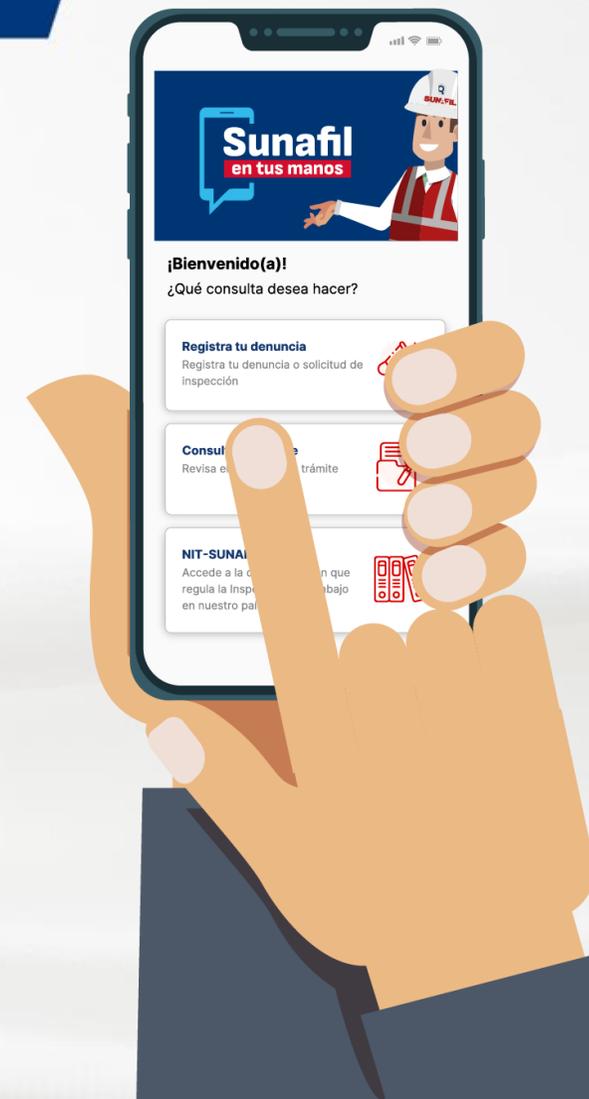
Herramienta digital gratuita

Trabajador

- Registra tu denuncia
- Consulta tu trámite
- Identificación de inspectores
- Verifica tu chamba

Empleador

- NIT Sunafil
- Identificación de inspectores
- Consulta tu trámite



¡MUCHAS GRACIAS!

¿Tienes consultas o dudas sobre
tus **derechos laborales?**



ESCANEA ESTE CÓDIGO QR

¡Síguenos en nuestras redes sociales!



/SunafilPeru



@SunafilPeru



Canal Sunafil



Sunafil



@sunafilperu



@sunafil_peru

