

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACION LABORAL**

**Aprueban el “Protocolo de Fiscalización
de la cuota de empleo para personas con
discapacidad aplicable a los empleadores
del sector privado”**

**RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA
N° 141-2016-SUNAFIL**

Lima, 12 de diciembre de 2016

VISTOS:

El Informe N° 174-2016-SUNAFIL/INII de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, el Memorandum N° 700-2016-SUNAFIL/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Acta de Reunión N° 010-2016-SUNAFIL/INII, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú dispone que la persona incapacitada, para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental, tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad;

Que, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú prevé que 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;

Que, el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú dispone que en la relación laboral se respeta el Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación;

Que, el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, aprobado y ratificado por el Estado Peruano, señala que todo Miembro, para el cual este Convenio se halle en vigor, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, relativo a la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, aprobado y ratificado por el Estado Peruano, determina que las

personas con discapacidad deberán disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales;

Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, tiene como finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica;

Que, el artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, regula la obligación de las entidades públicas y empleadores privados de cumplir con una cuota de empleo de personas con discapacidad;

Que, la Sexta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, dispone que el incumplimiento de la cuota laboral establecida en el artículo 49 por parte de los empleadores privados, después de dos años de la entrada en vigencia de la Ley, da lugar al establecimiento de las sanciones contempladas en la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo;

Que, el artículo 56 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, desarrolla las reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado;

Que, de acuerdo a la Sexta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por Ley, serán fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, aprobó la norma técnica, que 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;

Que, mediante Ley N° 29981, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-Sunafil, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 29981, la Sunafil es la autoridad central y el ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y en función de ello dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia;

Que, el artículo 31 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, establece que la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, la Sunafil, mediante Resolución de Superintendencia N° 063-2016-SUNAFIL, publicada en el diario oficial "El Peruano", con fecha 18 de mayo de 2016, dispuso la publicación en el Portal Institucional (<http://www.sunafil.gob.pe>) del proyecto de "Protocolo de Fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicables a los empleadores del sector privado", elaborado por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, a fin que las personas interesadas formulen comentarios a la propuesta;

Que, se llevó a cabo una reunión de trabajo con las áreas involucradas de la Sunafil, a fin de revisar los comentarios y/o sugerencias realizadas por la ciudadanía sobre el proyecto, cuyas incidencias se recogieron en el Acta N° 010-2016-SUNAFIL/INI de fecha 15 de junio del 2016;

Que, mediante el informe del visto, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, opina que se apruebe el Protocolo denominado "Protocolo de Fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicables a los empleadores del sector privado" y sus anexos que forman parte del instrumento normativo;

Con el visado del Secretario General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y el literal q) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y modificado con Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INI denominado, "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.


Artículo 2.- DISPONER, que la presente resolución y su anexo se publiquen en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (www.sunafil.gob.pe) en la misma fecha de su publicación en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ERNESTO BENITES SARAVIA
Superintendente (e) Nacional de Fiscalización Laboral

1463001-1

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
PEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

PROTOCOLO N° 004-2016-SUNAFIL/INII

PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD APLICABLE A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO

Aprobado por Resolución de Superintendencia
N° 141 -2016-SUNAFIL

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
Elaborado por:	Edward Venero Ramos	Intendente (e) Nacional de Inteligencia Inspectiva	07/12/2016	
Revisado por:	Carlos Ernesto Benites Saravia	Intendente Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo	07/12/2016	
	Yilda Haylin Tello Pinto	Intendente Nacional de Prevención y Asesoría	07/12/2016	
	Fanny Elsa Gutarra Vílchez	Intendente de Lima Metropolitana	07/12/2016	
	Hermes Esmith Barrera Montoya	Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	07/12/2016	
	Miriam Isabel Peña Niño	Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica	07/12/2016	
	Walter Augusto Castillo Yataco	Secretario General	07/12/2016	
Aprobado por:	Carlos Ernesto Benites Saravia	Superintendente (e) Nacional de Fiscalización Laboral	12 DIC 2016	



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado


Versión: 01
Fecha de vigencia:

CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión Inicial del Documento	01	




El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
Que he tenido a la vista


FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ

FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-02-16

FLOR DE MARIA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 12-12-16


	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

ÍNDICE

1. OBJETIVO	4
2. BASE LEGAL	4
3. ALCANCE	6
4. DEFINICIONES	6
5. ABREVIATURAS	7
6. DISPOSICIONES GENERALES	7
7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS	8
7.1. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN	8
7.2. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN INTERNO	9
7.3. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN EXTERNO	9
8. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN	10
8.1. CUESTIONES PREVIAS A TOMAR EN CUENTA	10
8.2. INICIO Y FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS	12
8.3. COMPROBACION DE DATOS	12
8.4. VISITA DE INSPECCIÓN	13
8.5. COMPARECENCIA Y MEDIDA DE REQUERIMIENTO	14
8.6. ACTAS DE INFRACCIÓN	14
9. ALCANCES PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	15
10. FISCALIZACIÓN POSTERIOR ALEATORIA	16
11. ANEXOS	16
ANEXO 1: CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO	17
ANEXO 2: REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS Y ÓRDENES DE INSPECCIÓN SOBRE CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19



[Firma]
FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

1. OBJETIVO

Contar con un instrumento técnico normativo que establece de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, con la finalidad de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado.

2. BASE LEGAL

N°	Norma Legal	Referencia aplicable
1	Constitución Política del Perú	Artículo 2° numeral 2, establece la igualdad ante la ley. Artículo 7°, establece que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad. Artículo 23°, establece que 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. Artículo 26° dispone que en la relación laboral se establece la igualdad de oportunidades sin discriminación.
2	Convenio N° 111 de la OIT	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación que considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
3	Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias	Establece los principios, finalidades y normas de alcance general que ordenan el Sistema de Inspección de Trabajo, regulando su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, a fin de que la Administración del Trabajo y sus servicios inspectivos puedan cumplir su función como garante del cumplimiento de las normas sociolaborales.



Jeep

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ

FEDATARIO

Superintendencia Nacional de
 Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 13-12-16




Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado

Versión: 01
Fecha de vigencia:

4	Decreto Supremo N° 019-2006-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo	Desarrolla las atribuciones y facultades de los inspectores de trabajo, las medidas que pueden adoptar, así como la tipificación y forma de aplicación de las multas por incumplimiento de las obligaciones laborales.
5	Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL	Establece que la SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
6	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Ley que tiene como finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.
7	Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Establece la normativa complementaria sobre el cumplimiento de la cuota de empleo a favor de las personas con discapacidad, entre otros aspectos.
8	Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad	Establece el procedimiento ad hoc para atender la demanda de los empleadores privados 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.
9	Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados	Establece las normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento.
10	Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas	Establece la facilitación en los procedimientos administrativos respecto al cumplimiento de



FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
PEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13/12/16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

	medidas de simplificación administrativa.	obligaciones, en particular, para la obtención del certificado de discapacidad.
11	Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva, aprobado mediante Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL.	Establece las reglas y criterios generales para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa de las actuaciones inspectivas, previo al inicio del procedimiento sancionador.

3. ALCANCE

- 3.1. La presente Directiva se aplica a todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.
- 3.2. La Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo, supervisa y monitorea su cumplimiento.


4. DEFINICIONES¹


- 4.1. **Bolsa de Trabajo:** servicio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales a través de las D/GRTPE, 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.
- 4.2. **Certificado de discapacidad:** certificado que acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública o privada a nivel nacional².
- 4.3. **CONADIS (Consejo Nacional para la integración de las personas con discapacidad):** es el órgano especializado en cuestiones relativas a la discapacidad. Está constituido como un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con autonomía técnica, administrativa, de administración, económica y financiera. Constituye pliego presupuestario.
- 4.4. **Cuota de empleo:** proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores del sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores. El cálculo se realiza considerando lo establecido en el artículo 6° al 8° de la RMPD, con excepción, de aquellos empleadores que se encuentran inmersos en el numeral 56.4. del RLGPD.



¹ Algunas definiciones establecidas en el presente Protocolo han sido recogidas de la RMPD.

² Definición aplicable a partir de la vigencia del Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.


FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

- 4.5. Empleadores privados:** son aquellos empleadores con o sin fines de lucro, que no pertenecen al sector público y que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores, considerando el cálculo establecido en el artículo 6° al 8° de la RMPD.
- 4.6. Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva:** es un órgano con autoridad técnico - normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias. Asimismo, recopila, analiza y sistematiza información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.
- 4.7. Oferta de empleo:** cualquier forma de anuncio o convocatoria, pública o no, sobre puestos de trabajo vacantes.
- 4.8. Persona con discapacidad:** persona que acreditada como tal con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley, que 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.
- 4.9. 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 vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce a su vez el control y la supervisión de sus funciones.



5. ABREVIATURAS

- **CONADIS:** Consejo Nacional para la Integración de las personas con discapacidad
- **D/GRTPE:** Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
- **INII:** Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva.
- **INSSI:** Intendencia Nacional de Supervisión del Sistema Inspectivo.
- **IRE:** Intendencia Regional de la SUNAFIL
- **LGIT:** Ley General de Inspección del Trabajo
- **LGPD:** Ley General de la Persona con Discapacidad
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **PCD:** Personas con discapacidad
- **RLGIT:** Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- **RLGPD:** Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad
- **RMPD:** Resolución Ministerial N° 107-2015-TR
- **SIAI:** Sub Intendencia de Actuación Inspectiva
- **SIT:** Sistema de Inspección del Trabajo.
- **SUNAFIL:** Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

6. DISPOSICIONES GENERALES


- 6.1.** EL presente Protocolo es un instrumento dinámico que se evalúa y actualiza periódicamente dentro de un proceso de mejora continua del Sistema Inspectivo, atendiendo a las modificaciones que se introduzcan en la normativa vigente sobre la materia y los aportes extraídos de los informes mensuales de los Inspectores del

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO

Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha:

13-12-16

 SUNAFIL SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
--	---	---

Trabajo, a nivel nacional; así como los comentarios o sugerencias que realicen los trabajadores y empleadores y/o las organizaciones que los representen.

6.2. Con la finalidad de garantizar la aplicación sistemática de todos los instrumentos normativos en materia inspectiva, el presente Protocolo tiene como referencia las disposiciones de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, sobre "Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva"; asimismo, considera las disposiciones normativas que son de mayor uso o que tienen especial relevancia en el desarrollo cotidiano de las actuaciones inspectivas.

6.3. En toda mención que se haga a las Intendencias Regionales debe entenderse incluida la Intendencia de Lima Metropolitana y sus Zonales de Trabajo. Toda mención a las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, incluye a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana y todas las Zonales de Trabajo. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.

6.4. A los efectos del presente Protocolo, con carácter general la mención al "personal inspectivo", "inspector actuante" o "inspector comisionado" se entenderá referido de forma indistinta a los servidores que se encuentren dentro de los tres grupos ocupacionales correspondientes a la carrera del Inspector del Trabajo: Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

6.5. El procedimiento inspectivo en materia de cuota de empleo es un procedimiento "sui generis", cuyas particularidades se encuentran establecidas en la RMDP y las disposiciones del presente Protocolo; en ese contexto, la INII centraliza toda la información proveniente del ámbito nacional a efectos de planificar la ejecución de operativos de fiscalización en todo el territorio nacional.

6.6. La fiscalización laboral verifica que los empleadores privados que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, dicha obligación es de carácter anual. La verificación de su cumplimiento se realiza considerando la información consignada por los empleadores privados en la Planilla Electrónica.

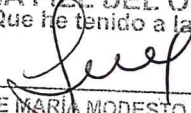
6.7. Estando a que la obligación de la cuota de empleo para personas con discapacidad es en relación a empleadores que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores, la competencia de las D/GRTPE se ejerce únicamente en aquellas regiones donde no existen IREs de SUNAFIL.


7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

El origen de las actuaciones inspectivas de investigación en materia de cuota de empleo para personas con discapacidad se sujetará a lo establecido en el artículo 12° de la LGIT y el artículo 8° del RLGIT.




FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

7.2. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN INTERNO

7.2.1. La INII revisa la información de la Planilla Electrónica respecto de la totalidad de empleadores privados del ámbito nacional, a efectos de determinar lo siguiente:

- Los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo.
- El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar cada empleador obligado.
- El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.
- Los empleadores que cumplieron e incumplieron con la cuota de empleo.

7.2.2. Para determinar lo antes señalado, la INII efectúa el cálculo de la cuota sobre la planilla total del empleador, 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 que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

El cálculo 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. Asimismo, se tiene en cuenta los criterios establecidos en los artículos 4° al 8° de la RMPD.

7.2.3. A partir de la información obtenida la INII planifica operativos de fiscalización en todo el territorio nacional, remitiendo a las IREs y/o D/G RTP correspondientes, el "Listado de los empleadores privados que presentan indicios de incumplimiento de la obligación de la cuota de empleo para personas con discapacidad", en adelante "Listado", a fin de que las autoridades competentes de dichos órganos regionales dispongan la realización de actuaciones inspectivas de investigación, siempre y cuando el domicilio fiscal del sujeto inspeccionado se encuentre en sus respectivos ámbitos territoriales.



7.3. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN EXTERNO

7.3.1. Con la finalidad de evitar la duplicidad de inspecciones sobre un mismo empleador y garantizar el adecuado funcionamiento del SIT, en caso se presenten varias denuncias y/o solicitudes de inspección sobre dicha materia, en relación a un mismo empleador, la SIAI de las IREs o autoridades que hagan sus veces de las D/GRTPE, previo a la emisión de la orden de inspección, deberán realizar la consulta RUC de la empresa denunciada en el portal web de la SUNAT, a fin de constatar los siguientes supuestos:


- Primer supuesto: que el empleador privado denunciado no cuenta con domicilio fiscal dentro de su ámbito territorial.
- Segundo supuesto: que el empleador privado denunciado si cuenta con domicilio fiscal dentro de su ámbito territorial.

FLOR DE MARIA MODESTO DE LA CRUZ

EDATARIO

Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 13/12/16

 <small>SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL</small>	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

7.3.2. Respecto al primer supuesto, la SIAI o autoridad que haga sus veces, verificará a que región pertenece el domicilio fiscal de la empresa denunciada, derivando dicha solicitud a la IRE o a la D/GRTPE competente, a este último, en caso no exista IRE en la región de destino.

El oficio de derivación debe ser puesto en conocimiento de la parte denunciante en un plazo no mayor de dos (02) días hábiles. En el mismo plazo debe informar a la INII, consignando dicha circunstancia en el Anexo 2 del presente Protocolo, el mismo que podrá ser remitido vía correo electrónico.

7.3.3. Respecto al segundo supuesto, la SIAI o autoridad que haga sus veces examinará la denuncia presentada verificando a que periodo se refiere, en caso no se indique en la denuncia a que periodo se refiere, se entenderá el periodo anual inmediato anterior; seguidamente, se le dará el trámite correspondiente a la denuncia presentada, cuidando que el empleador denunciado no sea fiscalizado en materia de cuota de empleo, por más de una vez en un mismo periodo, ya sea por denuncia o por operativo; debiendo respetarse el siguiente orden de prelación:

- a) Se prioriza las denuncias, antes que los operativos.
- b) En caso el empleador haya sido previamente fiscalizado en el marco de un operativo de fiscalización, antes de la presentación de cualquier denuncia; en este supuesto, no se emitirá nueva orden de inspección; debiendo comunicarse el resultado de la inspección a los denunciantes.
- c) Tratándose de varias denuncias presentadas contra un mismo empleador, se emite orden de inspección en relación a la primera; debiendo comunicarse el resultado de la inspección a los denunciantes.
- d) En los supuestos anteriores, existe la posibilidad de acumular varias denuncias durante la tramitación de una misma orden de inspección, sea esta, por denuncia o por operativo. Dicha acumulación de denuncias únicamente será posible, antes que el inspector actuante adopte la medida inspectiva de requerimiento.
- e) Todas estas circunstancias son puestas en conocimiento de la INII, conforme al procedimiento establecido en el segundo párrafo del punto 7.3.2. del presente Protocolo; asimismo, se pondrá en conocimiento de todos los denunciantes, el resultado de las actuaciones inspectivas, sea por operativo o por denuncia.



8. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

8.1. CUESTIONES PREVIAS A TOMAR EN CUENTA

8.1.1. Verificación de la información de la Planilla Electrónica

- a) Para la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo los inspectores comisionados deben tomar en cuenta la información consignada por los empleadores privados en la Planilla Electrónica del periodo anual correspondiente.

Seel


FLOR DE MARIA MODESTO DE LA CRUZ
EDATARIO

Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral SUNAFIL

Fecha: 12-12-16

Versión: 01

Fecha de vigencia:

 <p>Q SUNAFIL SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL</p>	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

- b) Esta información se considera válida, puesto que los empleadores privados tienen la obligación de declarar el número de PCD que laboran en su empresa, de conformidad con lo establecido en el numeral 56.1 del RLGPD.

8.1.2. Criterio para considerar a un trabajador con discapacidad para el cálculo de la cuota de empleo

Existen tres posibilidades para considerar a un trabajador con discapacidad, teniendo como referencia el inicio de la relación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 4 de la RMPD, por lo que el inspector comisionado debe seguir los siguientes criterios:


- a) Verificar si el trabajador cuenta con discapacidad desde el inicio de la relación laboral; para ello, solicitará al empleador el certificado de discapacidad correspondiente; adicionalmente, verificará si el empleador informó en la Planilla Electrónica (T-Registro) que se trata de una persona con discapacidad, a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) – Constancia de Alta del Trabajador (Formulario 1604-1).
- b) En el supuesto que el trabajador cuenta con discapacidad desde antes de iniciar la relación laboral, pero que obtiene el certificado de discapacidad con posterioridad al inicio de la misma, se considera trabajador con discapacidad desde el inicio de la relación laboral. En el presente caso, el inspector comisionado verificará que el empleador realizó la actualización en la Planilla Electrónica (T-Registro), a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) – Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2).
- c) En el supuesto que el trabajador no cuenta con discapacidad desde el inicio de la relación laboral, pero la adquiere después (durante la relación laboral), y obtiene el certificado de discapacidad, se considera trabajador con discapacidad desde la fecha que adquiere la discapacidad. En el presente caso, el inspector comisionado verificará que el empleador realizó la actualización correspondiente en la Planilla Electrónica (T-Registro), a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) – Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2).



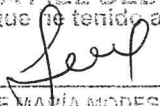
8.1.3. Verificación del certificado de discapacidad

- a) Los inspectores comisionados deberán observar lo establecido en el artículo 76° de la LGPD³, según el cual, el certificado de discapacidad válido es aquel otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional.

³ Para el periodo 2015, el certificado de discapacidad válido es aquel otorgado por todos los hospitales del Ministerio de Salud, Ministerio de Defensa, Ministerio del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud), previo a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
 Que he tenido a la vista



FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ

FEDATARIO

Superintendencia Nacional de
 Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 13-12-16

- b) Respecto a los certificados de discapacidad emitidos en el extranjero deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 68° del RLGPD.
- c) Excepcionalmente, sólo por el periodo a fiscalizar del año 2015, será considerado como válida la Resolución que otorga CONADIS del Registro de personas con discapacidad, pudiendo verificar el inspector comisionado la validez de los certificados ante la Dirección de Investigación y Registro del CONADIS.
- d) De advertirse fraude o falsedad en la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, el inspector comisionado remitirá dicha documentación a su inmediato superior, a efectos de que se formalice la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, contra quienes resulten responsables.

8.2. INICIO Y FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

El inspector comisionado se remite a las disposiciones establecidas en la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII "Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva", en cuanto resulte aplicable.

8.3. COMPROBACION DE DATOS


8.3.1. Los inspectores comisionados previamente verificarán en el portal web de SUNAT si el empleador tiene su domicilio fiscal en el ámbito territorial de la IRE o D/GRTPE al cual se encuentran adscritos; en caso el resultado sea negativo, comunican a su inmediato superior a efectos de dar cumplimiento a lo señalado en el punto 7.3.2 del presente Protocolo, bajo responsabilidad.

8.3.2. En caso el resultado sea positivo, los inspectores comisionados en cumplimiento de lo señalado en el punto 8.1.1 verificarán la información consignada en la Planilla Electrónica del sujeto inspeccionado, del periodo anual correspondiente, realizando el cálculo respectivo, a fin de determinar lo siguiente:

- a) Si en dicho periodo, el empleador contó con más de cincuenta (50) trabajadores.
- b) Si el empleador obligado contrató trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.
- c) El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.
- d) El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador obligado.

8.3.3. Para realizar el cálculo de la cuota de empleo, el inspector comisionado tomará en cuenta los criterios establecidos en los artículos 4° al 8° de la RMPD y el numeral 7.2.2 del presente Protocolo; asimismo, podrá tomar como referencia los "Casos prácticos sobre el cálculo de la cuota de empleo" (Anexo 1).



	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

- 8.3.4.** Si de la verificación efectuada en la Planilla Electrónica se comprueba que el sujeto inspeccionado si cumple con la cuota de empleo, el inspector comisionado emitirá el informe correspondiente. En caso se verifique lo contrario, se considera presunto incumplimiento, debiendo proseguirse con el trámite de las actuaciones inspectivas de investigación.

8.4. VISITA DE INSPECCIÓN

- 8.4.1.** El inspector comisionado se constituirá en el domicilio fiscal del sujeto inspeccionado solicitando la presencia del empleador o de su representante, a quien explicará el motivo de su presencia, señalando que de la verificación "preliminar" efectuada en la Planilla Electrónica del periodo anual correspondiente, se habría advertido el presunto incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, precisando el número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado, y con los que debió contar en dicho periodo anual.

- 8.4.2.** No obstante lo anteriormente señalado, y estando a que la normativa vigente sobre la materia prevé que 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; para dicho efecto, el inspector comisionado extiende un requerimiento de comparecencia, solicitando la presentación de los certificados de discapacidad de la totalidad de trabajadores con discapacidad que laboraron durante el periodo anual correspondiente; requiriendo además, los reportes actualizados de la Planilla Electrónica del referido periodo anual, a efectos de obtener la siguiente información:

- a) La fecha de inicio y fin del vínculo laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa, y el número total de días laborados en dicho periodo anual.
- b) La fecha de inicio y fin del vínculo laboral de cada uno de los trabajadores con discapacidad de la empresa y el número total de días laborados en dicho periodo anual.
- c) En relación a los trabajadores con discapacidad, deberá exhibir los comprobantes de Información Registrada (CIR): Constancia de Alta del Trabajador (Formulario 1604-1), Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2) y/o Constancia de Baja del Trabajador (Formulario 1604-3), según corresponda.

- 8.4.3.** La extensión del requerimiento de comparecencia es obligatoria, debiendo otorgarse un plazo razonable para la presentación de los documentos requeridos; salvo que, el empleador o su representante "debidamente acreditado" señale "expresamente" que no existe omisión o error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, o que presente en dicho momento la documentación requerida; dichas circunstancias deben ser consignadas en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas, debidamente refrendadas por el empleador o su representante.



FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 12-10-16



Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado

Versión: 01
Fecha de vigencia:

8.5. COMPARECENCIA Y MEDIDA DE REQUERIMIENTO

- 8.5.1.** En caso el sujeto inspeccionado presente la documentación requerida, y se verifique la existencia de omisión o error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica; en dicho caso, el inspector comisionado emite una medida inspectiva de requerimiento, otorgando un plazo de diez (10) días hábiles, a efectos de que el sujeto inspeccionado proceda a subsanar la omisión detectada, debiendo exhibir al cabo de los mismos, la Planilla Electrónica actualizada.
- 8.5.2.** En caso el sujeto inspeccionado subsane la omisión detectada, el inspector comisionado efectúa un nuevo cálculo y determina el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de empleo, siguiendo los pasos indicados en el numeral 8.3.3. del presente Protocolo, verificando siempre que la información sobre trabajadores con discapacidad se encuentre adecuadamente registrada en la Planilla Electrónica.
- 8.5.3.** En caso se determine el cumplimiento de la cuota de empleo, el inspector actuante pone fin a la fiscalización emitiendo el informe correspondiente. En caso se determine incumplimiento, el inspector actuante emite el Acta de Infracción correspondiente.
- 8.5.4.** Estando a que el incumplimiento de la obligación sustancial de esta materia se refiere a periodos anuales vencidos, y que por lo tanto tienen el carácter de insubsanables, no procede la adopción de Medida inspectiva de requerimiento sobre dicho extremo.




8.6. ACTAS DE INFRACCIÓN

- 8.6.1.** El Acta de Infracción por incumplimiento de la cuota de empleo tiene el siguiente contenido mínimo:
- Identificación del empleador responsable, con expresión de su razón social, domicilio y actividad económica.
 - La información contenida en la Planilla Electrónica, que sustenta los hechos en los que se fundamenta el acta.
 - La infracción con especificación del numeral 49.1 del artículo 49 de la LGPD, como norma vulnerada.
 - 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.
 - La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.
- 8.6.2.** Respecto a la infracción, el incumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad se considera tipificada como una **infracción grave** conforme a lo dispuesto en el artículo 30.3 del RLGIT.

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

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FISCALITARIO
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

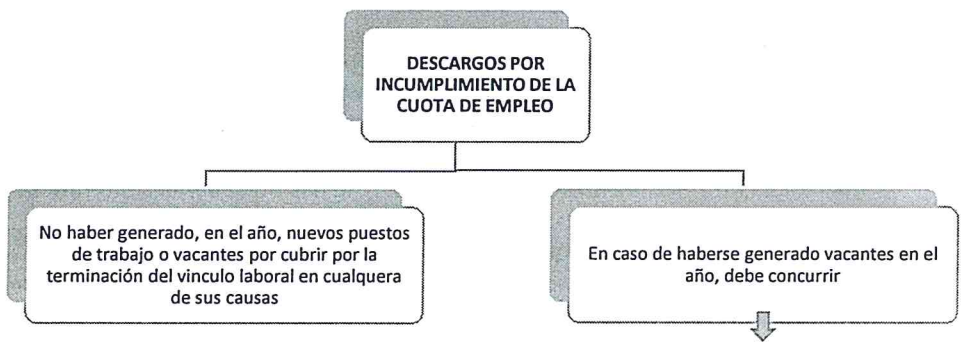
	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
---	---	---

8.6.3. En relación al número de trabajadores afectados, el cálculo se realiza en función al número de trabajadores con discapacidad que no contrató el sujeto inspeccionado para cumplir de manera total con la cuota de empleo.

Cuando el número de trabajadores afectados 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).

9. ALCANCES PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

- 9.1. El procedimiento sancionador se tramita por las autoridades competentes de los órganos o dependencias del SIT donde se emitió la orden de inspección, tomando en cuenta las disposiciones establecidas en la LGPD, RLGPD y RMPD.
- 9.2. El procedimiento inspectivo en materia de cuota de empleo, es un procedimiento *sui géneris*, de acuerdo a lo establecido en el numeral 56.3. y numeral 56.4. del artículo 56° del RLGPD en concordancia con lo establecido en la RMPD; en virtud de ello, el sujeto inspeccionado notificado por el incumplimiento podrá presentar sus descargos para no ser sancionado, acreditando fehacientemente lo siguiente:



Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.

Haber ofertado los puestos en el servicio Bolsa de Trabajo que se ofrece en el Centro de Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha ventanilla.

Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad

Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
FISCALITARIO
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 13-12-16

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01 Fecha de vigencia:
--	---	---

9.3. Durante el procedimiento sancionador, el sujeto inspeccionado a fin de acreditar “Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” deberá presentar la “Constancia emitida por el servicio de la Bolsa de Trabajo”, conforme a lo dispuesto en el artículo 28° de la RMPD.

9.4. Excepcionalmente, sólo por el periodo a fiscalizar del año 2015, las Sub Intendencias de Resolución o las que hagan sus veces en la D/GRTPE deberán considerar como válido el cargo de presentación debidamente sellado, firmado y con indicación de la fecha en que se presentó la Ficha de solicitud de búsqueda de personal - PCD⁴ al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o a la D/GRTPE correspondiente.

10. FISCALIZACIÓN POSTERIOR ALEATORIA

10.1. La Inspección del Trabajo, a efecto de verificar la veracidad y validez de la información registrada en la Planilla Electrónica sobre los trabajadores con discapacidad, aleatoriamente fiscaliza a las empresas de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20° de la RMPD; para dicho fin, la INII determina los empleadores privados que cumplieron con la cuota correspondiente respecto del periodo anual anterior.

10.2. Las IREs o a la D/GRTPE remiten a la INII el reporte de las empresas que han sido denunciadas y/o fiscalizadas en relación a esta materia, remitiendo para este efecto el “Registro y seguimiento de denuncias y órdenes de inspección sobre cuota de empleo para personas con discapacidad” (Anexo 2), en el plazo máximo de 02 (dos) días hábiles de emitida la orden de inspección, el mismo que podrá ser remitido vía correo electrónico.

10.3. El inspector comisionado cuando realice la fiscalización posterior aleatoria deberá verificar la validez de todos los certificados de discapacidad, teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 8.1.3. del presente Protocolo.


11. ANEXOS

ANEXO 1: CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO.

ANEXO 2: REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN SOBRE CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



⁴ Anexo 2 de la Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad.

	Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado	Versión: 01
		Fecha de vigencia:

ANEXO 1

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

CASO N° 1: NO APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO

La empresa Guille S.A. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Roberto Rojas. 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 encuentra obligado a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborado	N° Trabajadores año 2015	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	30	30 x 1	30
6 meses	30	30 x (6/12)	15
20 días	30	30 x (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 N° 2: SI APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO

La empresa Fernanda S.A.C. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Luis Robles. 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 obligado a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborado	N° Trabajadores año 2015	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	45	45 x 1	45
6 meses	20	20 x (6/12)	10
20 días	15	15 x (20/360)	0.83
Suma de resultado ponderado			55.83
SI APLICA CUOTA 3%			Redondeo
Resultado			0.03 X 55.8
Redondeo			1.7

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

[Handwritten signature]

FLOR DE MARÍA MODESTO DE LA CRUZ
 FEDATARIO
 Superintendencia Nacional de
 Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha:



Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado

Versión: 01
Fecha de vigencia:

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

Periodo laborado	N° 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



Título: Protocolo de fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado

Versión: 01

Fecha de vigencia:

“COPIA FIEL DEL ORIGINAL”
que se tiene a la vista

FLOR DE MANA

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
FEDATARIO
Fecha: 13/06/2016



ANEXO 3

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN SOBRE CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD)

N°	N° DE REGISTRO	FECHA DE INGRESO DENUNCIA / OPERATIVO	EMPRESA	N° RUC	N° DE ORDEN	FECHA DE INICIO / FIN	RESULTADO ACTA / INFORME	N° TOTAL DE TRABAJADORES (PERIODO ANUAL)	N° DE PCD QUE DEBÍO CONTRATAR (CUOTA - PERIODO ANUAL)	N° DE PCD QUE CONTRATÓ (PERIODO ANUAL)	MULTA PROPUESTA TOTAL (S/)	OBSERVACIONES / DERIVACIÓN, ETC.
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

