

[CONTÁCTENOS](#) KPMG EN PERU

Lima, 13 de mayo de 2015

**Circular N° 356**

---

**Resolución Ministerial N° 107-2015-TR – Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Aprobación de normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de  
empleo de 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**

---

A través de esta Resolución se establecen las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo de 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 en el marco de lo establecido en la Ley N° 29973 (Ley General de la Persona con Discapacidad), su Reglamento e instrumentos internacionales.

Los aspectos más resaltantes de la referida Resolución son los siguientes:

- Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad, son aquellos que cuenten con más de 50 trabajadores. La norma establece los criterios para el cálculo de dicha cuota.
- Los empleadores están facultados para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, para lo cual deberá brindar las facilidades para el inicio y el seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias.
- La Autoridad de Trabajo brindará asesoramiento a los empleadores que cumplen progresivamente con la cuota de empleo de personas con discapacidad.
- En materia de fiscalización del cumplimiento de la citada norma, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) revisará la información de la Planilla Electrónica a efectos de determinar a los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo, el número de trabajadores con discapacidad, entre otros. Si detectara algún incumplimiento, otorgará un plazo de subsanación de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que declara el incumplimiento.
- Los casos de fraude o falsedad en la información proporcionada por el empleador, son sancionables de acuerdo con las normas que regulan la Inspección de Trabajo.
- En caso no se subsanen los incumplimientos, se iniciará el procedimiento sancionador. En ese sentido, se notificará al empleador responsable el acta de infracción, quien tendrá un plazo de quince (15) días hábiles para presentar sus descargos.

Finalmente, mediante la Primera Disposición Complementaria Transitoria se establece que la fiscalización de la cuota de empleo con efectos sancionatorios sobre los empleadores privados se realizará a partir de enero de 2016, con respecto al periodo anual comprendido entre el 1ro de enero y el 31 de diciembre de 2015.

***Esta disposición entra en vigencia el 14 de mayo del 2015.***

---

Esta circular se ha elaborado con el único propósito de poner en conocimiento de forma general y breve los aspectos más saltantes de las normas que se comentan; en consecuencia, no debe ser utilizada como fuente de consejo profesional.

Para mayor información contactar a:

Rocío Bances  
Cynthia Cuba

[rbances@kpmg.com](mailto:rbances@kpmg.com)  
[ccuba@kpmg.com](mailto:ccuba@kpmg.com)

---

© 2015 KPMG Asesores S. Civil de R. L., sociedad civil peruana de responsabilidad limitada y firma miembro de la red de firmas miembro independientes de KPMG afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), una entidad suiza. Derechos reservados.

[Declaración de Privacidad en Línea de KPMG y Cláusula Exonerativa de Responsabilidad](#)

Av. Javier Prado Oeste 203, San Isidro, Lima, 27, Perú -Teléfono: (511) 611-3000 Fax: (511) 421-6943  
Email: [tax&legalperu@kpmg.com](mailto:tax&legalperu@kpmg.com) Website: <http://www.kpmg.com/pe>



# Resolución Ministerial No. 107-2015-TR

Lima, 12 de mayo de 2015

**VISTOS:** El Oficio N° 363-2015-MTPE/3/17, de la Dirección General de Promoción del Empleo y el Informe N° 406-2015-MTPE/4/8, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

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

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

Que, la Sexta y la Séptima Disposiciones Complementarias Finales del citado Reglamento, establecen que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fija los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por Ley; así como emite o modifica sus instrumentos normativos para la fiscalización del cumplimiento de la cuota laboral, respectivamente;

Que, mediante la Resolución Ministerial N° 162-2014-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 09 de agosto de 2014, se dispuso la pre publicación, entre otras, de las "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", las cuales fueron publicadas en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo puestas a disposición de las organizaciones con discapacidad y de la ciudadanía en general, en estricta observancia del derecho a la consulta de las personas con discapacidad, regulado en el artículo 14 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y desarrollado en el artículo 12 del Reglamento de la Ley N° 29973, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP;



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



Que, en ese sentido, la Dirección General de Promoción del Empleo remite para su aprobación la propuesta de Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados", que desarrolla los alcances del numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y del artículo 56 del Reglamento de la Ley N° 29973 aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP;

Que, mediante Informe N° 406 -2015-MTPE/4/8, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en virtud a la documentación adjunta y el marco legal expuesto, se pronuncia favorablemente;



Con las visaciones de la Viceministra (e) de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Viceministro (e) de Trabajo, de la Directora General de Promoción del Empleo, del Director General del Servicio Nacional de Empleo, del Director General de Políticas de Inspección Trabajo y del Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,



De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y el inciso d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR;

**SE RESUELVE:**

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



# Resolución Ministerial No. 107-2015-TR

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
**Daniel Ysaur Maurate Romero**  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



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

## CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1.-Objeto

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.

### Artículo 2.- Definiciones

A efecto de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, considérese las siguientes definiciones:



2.1. Ley: Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.

2.2. Reglamento: Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.



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

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



2.5. Oferta de empleo: Cualquier forma de anuncio o convocatoria, pública o no, sobre puestos de trabajo vacantes.

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



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

2.8. Centro de Empleo: Antes denominado Ventanilla Única de Promoción del Empleo,

es el mecanismo de promoción del empleo que, gestionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, articula física e informáticamente en un solo lugar los servicios de empleo con la finalidad de lograr la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, regulado mediante Decreto Supremo N° 001-2012-TR y Decreto Supremo N° 002-2015-TR.

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

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

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

2.12. Teletrabajo: Modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado "teletrabajador", en la empresa con la que mantiene 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 las labores.



### Artículo 3.-Ámbito de aplicación

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



- a) Los empleadores privados, con o sin fines de lucro, que de acuerdo a los criterios establecidos en la presente norma, cuenten con más de cincuenta (50) trabajadores.
- b) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, como organismo especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y encargado de las competencias y funciones establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General del Sistema de Inspección de Trabajo.
- c) Los Gobiernos Regionales, en el marco de las competencias y funciones establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 29981.
- d) Los Gobiernos Regionales que, a través de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo gestionan servicios de Bolsa de Trabajo y de Acercamiento Empresarial que se prestan en el Centro de Empleo, así como las entidades articuladas.
- e) Los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.



## CAPÍTULO II CRITERIOS PARA EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

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

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

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

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



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



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

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



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

5.3. En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el segundo semestre, el cálculo de la cuota de empleo se inicia en el periodo anual siguiente.



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

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

6.1. Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo son aquellos que cuentan con más de 50 trabajadores en el periodo anual establecido para su cálculo.

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

- a) El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (01).
- b) El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.
- c) El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- d) El periodo laboral del trabajador con contrato de suplencia y el periodo del trabajador titular se computan en la fracción correspondiente, según los periodos efectivamente laborados.

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

#### **Artículo 7.- Base de cálculo y cómputo de la proporción**

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



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

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



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

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



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



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

### **CAPÍTULO III**

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

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

9.1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, establece lineamientos e instrumentos especiales para

informar y guiar las estrategias de los servicios de Bolsa de Trabajo y de Acercamiento Empresarial que se prestan en el Centro de Empleo y entidades articuladas, a fin de facilitar la vinculación entre la oferta y demanda laboral de personas con discapacidad, y con ello apoyar a los empleadores para el cumplimiento de la cuota de empleo.

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

- a) Contactar personas con discapacidad buscadoras de empleo.
- b) Evaluar la empleabilidad de las personas con discapacidad.
- c) Analizar los puestos de trabajo.
- d) Sensibilizar al entorno laboral.
- e) Formular propuestas de ajuste razonable.
- f) Difundir la aplicación de los beneficios tributarios y económicos para los empleadores que contratan personas con discapacidad.



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

#### **Artículo 10.- Atención de vacantes por cuota de empleo en los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo**



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

- a) La Bolsa de Trabajo revisa su registro de buscadores de empleo con discapacidad o efectúa una convocatoria de preselección difundiendo la oferta de empleo, dentro del día siguiente a la remisión de ésta por el empleador solicitante.
- b) La Bolsa de Trabajo difunde por un periodo de cinco (5) días calendarios la oferta de empleo a través de sus medios físicos y virtuales, entre otros.
- c) Transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, la Bolsa de Trabajo comunica al empleador solicitante los buscadores de empleo preseleccionados o, en su defecto, que no pudo contactar a personas con discapacidad interesadas o con el perfil solicitado. Para ello, remite a través del mecanismo virtual señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, una constancia con la citada información. Dicha constancia tiene valor probatorio para el procedimiento sancionador, de ser el caso.



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

10.3. Ofertar puestos de trabajo en la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o en los servicios prestados por entidades articuladas a él, es un requisito obligatorio sólo para demostrar que el empleador ha agotado los mecanismos posibles para convocar, difundir y seleccionar personas con discapacidad. Sin perjuicio de su cumplimiento

para tal fin, el empleador puede utilizar cualquier otro medio o mecanismo con el que cuente o al que pueda acceder a efecto de incorporar trabajadores con discapacidad.

10.4. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su portal web [www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe), información relacionada con las entidades articuladas al Centro de Empleo de acuerdo al numeral 2.11 del artículo 2 de la presente norma.

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

Cuando de acuerdo a lo establecido en el literal c) del numeral 10.1 del artículo 10 de la presente norma, el servicio de Bolsa de Trabajo comunique al empleador solicitante la relación de buscadores de empleo preseleccionados, incluirá en la constancia información útil para la implementación de ajustes razonables en el proceso de evaluación, de acuerdo al tipo de discapacidad de los postulantes.

#### **Artículo 12.- Prioridad de la capacitación laboral de personas con discapacidad**

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

#### **Artículo 13.- Apoyo especializado a empleadores que cumplen progresivamente con la cuota de empleo**

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

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

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

14.1. Anualmente, en el mes de mayo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica en su portal web, la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo.

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

#### **Artículo 15.- Colaboración en acciones de sensibilización y difusión**

Los empleadores que apoyan las acciones de sensibilización o de difusión de buenas



prácticas que realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o el Centro de Empleo en las regiones, gozan de preferencia en las acciones de capacitación y difusión que anualmente realiza el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales, en materia laboral y de promoción del empleo.

#### **CAPÍTULO IV FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO**

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

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

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



##### **Artículo 17.- Requerimiento de subsanación**

El Inspector del Trabajo emitirá un requerimiento a los empleadores que hayan incurrido en incumplimiento de la cuota de empleo, a efecto de que procedan a subsanar la omisión detectada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación del requerimiento de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 18.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO V PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

**Artículo 21.- Inicio del procedimiento sancionador**

21.1. El procedimiento sancionador se inicia a mérito de las Actas de Infracción por Incumplimiento de la Cuota de Empleo.

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

21.3. Luego de notificada el Acta de Infracción, el empleador responsable, en un plazo de quince (15) días hábiles podrá presentar sus descargos, amparándose exclusivamente en alguno de los supuestos regulados en el numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, a efecto de eximirse de la sanción.

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

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



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

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

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



**Artículo 23.- Descargos que sustentan el incumplimiento de la cuota de empleo en el caso de haberse generado nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir**

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



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



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

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

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

## **Artículo 25.- Razones de carácter técnico que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad**

25.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de carácter técnico vinculadas al puesto de trabajo que motiva la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva el alto nivel de especialización de competencias exigidas para el puesto de trabajo, de escasa oferta en el mercado formativo o laboral nacional; y que coadyuven a explicar la nula o escasa participación de las personas con discapacidad en la convocatoria y proceso de selección realizados.

25.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto y de las competencias laborales exigibles en el perfil.

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

26.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva que, pese a haberse cumplido con las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto al puesto de trabajo conforme a la legislación de la materia y, haberse previsto los ajustes razonables mínimos al puesto para ser ocupado por una persona con discapacidad, los riesgos laborales para la seguridad y salud en el puesto persisten para la persona con discapacidad; lo que coadyuva a explicar la nula, escasa o no pertinente participación de las personas con discapacidad en la convocatoria realizada.

26.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto, de los riesgos laborales generales y específicos del puesto, las medidas de seguridad y salud adoptadas para tales riesgos, los ajustes previstos en caso de un trabajador con discapacidad y los riesgos laborales subsistentes para personas con discapacidad.

## **Artículo 27.- Oferta de empleo sin requisitos discriminatorios contra las personas con discapacidad**

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

27.2. El empleador acredita la oferta de empleo no discriminatoria presentando el documento o la impresión de la oferta de empleo, tal y como se ha difundido.

## **Artículo 28.- Oferta de empleo a través de la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o entidades articuladas a éste**

28.1. Para efectos del numeral 1.2 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se considera que el empleador ofertó el puesto de trabajo a través de la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo o servicios prestados por entidades articuladas a éste, cuando remitió a la Bolsa de Trabajo la oferta de empleo con un plazo de 10 días calendario previos al inicio del proceso de selección; y se siguió el procedimiento establecido en el artículo 10 de la presente norma.

28.2. El empleador acredita este requisito con la constancia emitida por el servicio de Bolsa de Trabajo o entidades articuladas al Centro de Empleo.

### **Artículo 29.- Proceso de evaluación que permite la participación de las personas con discapacidad**

29.1. Para efectos del numeral 1.4 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se considera que el empleador garantizó que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen, cuando brindó las condiciones adecuadas de acceso a los ambientes donde se desarrollaron las etapas del proceso y realizó la adecuación de las pruebas y evaluaciones u otras, tomando en cuenta los requerimientos y necesidades de los postulantes con discapacidad.

29.2. El empleador puede acreditar este requisito, documentando haber seguido las pautas recomendadas por el servicio de Bolsa de Trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la presente norma.



### **Artículo 30.- Reglas complementarias para la verificación de la concurrencia**

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



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



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



Para efecto de la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo, lo constatado por la Inspección de Trabajo en otros procedimientos inspectivos o lo constatado en procesos judiciales constituyen elementos de prueba en el procedimiento sancionador.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **PRIMERA.- Primacía de la realidad**

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

### **SEGUNDA.- Regulación supletoria**

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

regulados por la Ley N° 28806 y normas complementarias.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

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

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

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



Para efecto de lo establecido en el numeral 1.2 del literal b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Reglamento, la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implementa un aplicativo informático que permita al empleador realizar la oferta de empleo, así como registrar su atención y sus resultados por parte de la Bolsa de Trabajo, de manera virtual.



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

### TERCERA.- Emisión temporal de constancias



En tanto se implemente progresivamente el aplicativo informático señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria, para efecto de cumplir con lo prescrito en el literal c) del numeral 10.1 del artículo 10 de la presente norma, el servicio de Bolsa de Trabajo remitirá a los empleadores solicitantes, la constancia correspondiente mediante comunicación documental o electrónica, la cual tiene valor probatorio en el procedimiento sancionador.

