

ALERTA LABORAL



Contratación de personas con discapacidad



Estimados:

EBS Abogados ha elaborado la presente alerta destacando cuáles son las reglas aplicables para la contratación de personas con discapacidad. En ese sentido, se aclarará en qué consiste la obligación de contar con un porcentaje de trabajadores con discapacidad (cuota de empleo) y cómo presentar convocatorias mediante la bolsa de trabajo.

Estas medidas se encuentran reguladas en los siguientes dispositivos:

- Ley N° 29973
- D.S. N° 002-2014-MIMP

1. Obligación de contratar personas con discapacidad



Todo empleador que tenga más de cincuenta (50) trabajadores se encuentra obligado a que, por lo menos, el tres por ciento (3 %) de la totalidad de su personal sean personas con discapacidad.

2. Reglas para la contratación de con discapacidad



Es obligatorio registrar en la planilla electrónica que el trabajador que va a ser contratado es una persona con discapacidad. Para ello, el T-Registro cuenta con una opción que permite consignar la situación de discapacidad del trabajador.



Para efectos de fiscalización, el Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año el cumplimiento de la cuota relativa a la contratación de personas con discapacidad realizada el año anterior (a partir de lo que figure en la planilla electrónica).



3. Convocatoria a través de la bolsa de trabajo

En caso de dificultades para contar con postulantes que tengan la condición de personas con discapacidad, puede hacerse uso del portal web del gobierno “Empleos Perú” y publicar una vacante o puesto de trabajo. El procedimiento para ello es el siguiente:

1. Ingresar como empresa al portal “Empleos Perú” a través del siguiente enlace: <https://www.empleosperu.gob.pe>
2. Registrar una solicitud de nueva vacante.
3. Registrar el nombre de la vacante. Se debe especificar las habilidades requeridas para el puesto, establecer el tipo de discapacidad, horario, remuneración, descripción del puesto y habilitar la casilla para Personas con Discapacidad generando el formulario correspondiente. Asimismo, el periodo de duración de la vacante debe ser de, por lo menos, 10 días.
4. De aprobarse la publicación de la vacante por la Bolsa de trabajo y cumplido el plazo de diez (10) días, el empleador deberá generar un reporte del proceso de selección sin discriminación.
5. Posteriormente, será posible solicitar la constancia de cumplimiento con la cuota de empleo a la Bolsa de Trabajo correspondiente, enviando el proceso de selección llevada a cabo. De tratarse de la Bolsa de Trabajo de Lima, ello se solicita al siguiente correo: centrodeempleopcd_lima@trabajo.gob.pe
6. Después de ello, la Bolsa de Trabajo de Personas con Discapacidad puede proponer una terna de postulantes. El empleador deberá evaluarlos y remitir los resultados del proceso de selección.
7. Finalmente, una vez cumplidos estos pasos, la Bolsa de Trabajo procederá a emitir las constancias de cumplimiento de la cuota de empleo.

4. Constancia de cumplimiento de la cuota de empleo

Es indispensable contar con la constancia de cumplimiento de la cuota de empleo, pues ello evitará que el empleador sea sancionado por incumplir con el porcentaje previsto por ley. Existen tres tipos de constancias que son otorgadas por la oficina de la Bolsa de Trabajo para Personas con Discapacidad:

- **Constancia de aprobación de la vacante:** Se otorga cuando se aprueba la vacante y es publicada en la Bolsa de Trabajo.
- **Constancia de resultados:** Se otorga para dejar constancia de los resultados del procedimiento de selección (qué postulantes fueron admitidos).
- **Constancia de ausencia de postulantes:** Se otorga cuando no se presentaron postulantes procedimiento de selección.



5. Sanciones

Tanto la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) están facultados para sancionar el incumplimiento de la cuota de empleo para las personas con discapacidad.

SUNAFIL

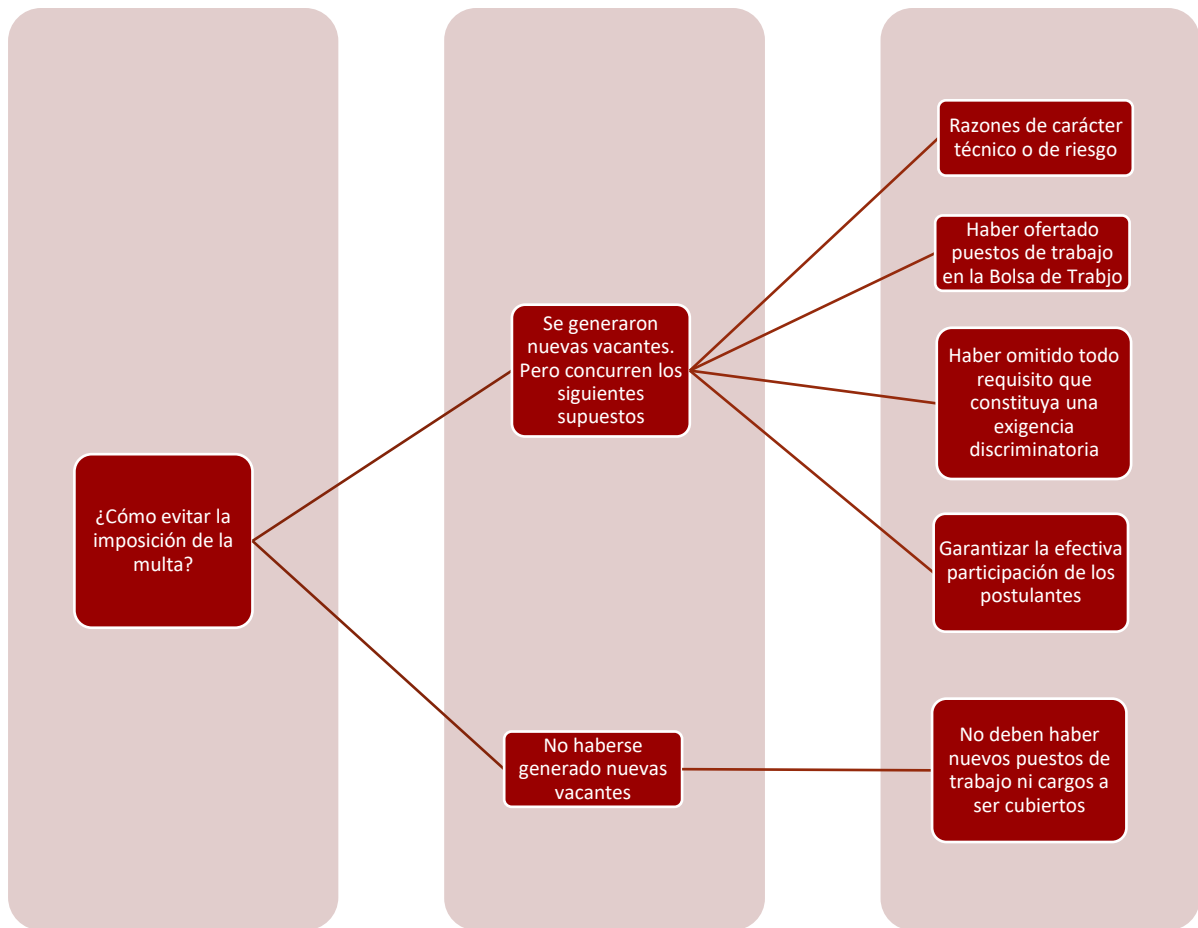
El no cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad constituye una infracción muy grave pasible de ser sancionada con una multa que asciende de 10 hasta 20 UITs.

CONADIS

De no cumplirse con la cuota de empleo, el CONADIS puede sancionar a la entidad empleadora con una multa que ascienda desde 12 hasta 15 UITs.

Para evitar la imposición de dichas multas, en primer lugar, se debe constatar si se crearon o no nuevos puestos de trabajo. Se pueden presentar dos situaciones:

- a) De no haber nuevos puestos o vacantes, no será necesario mayores justificaciones frente a una inspección.
- b) De existir nuevos puestos o haber vacantes disponibles, debe acreditarse cuatro supuestos concurrentes para justificar la no contratación de personas con discapacidad. Dichos supuestos se pueden apreciar en el siguiente cuadro:



En caso necesiten información adicional sobre el particular, pueden contactarse con David Bravo Sheen (dbravosh@ebsabogados.com), Luis Valderrama Valderrama (lvalderrama@ebsabogados.com), Sofía Urbina Llacsá (surbina@ebsabogados.com), Alejandro Pedemonte Díaz (apedemonte@ebsabogados.com) o Fabrizio Mosquera Basa (fmosquera@ebsabogados.com)