



Lima, 24 de setiembre de 2014

Ref: Presenta observaciones a proyecto de reglamento de cuota laboral y ajustes en el empleo

Señor:  
**Fredy Otárola Peñaranda**  
Ministro  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Presente.-

De nuestra mayor consideración:

Es grato saludarlo en nombre de la Clínica Jurídica de Discapacidad y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, espacio de formación que busca conectar a los estudiantes de derecho con litigios y acciones de incidencia reales y casos emblemáticos. El motivo de la presente es hacerle llegar nuestras sugerencias, comentarios y recomendaciones a la Resolución Ministerial N° 162-2014-TR mediante la cual se da a conocer las normas complementarias para la aplicación de la cuota de discapacidad y la implementación de los ajustes razonables. Cabe precisar que varias de las cuestiones aquí señaladas fueron también manifestadas en la reunión del 2 de setiembre realizada en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En ese sentido, a partir de la revisión de ambas propuestas normativas, queremos señalar lo siguiente:

**I. Sobre las normas complementarias para la aplicación y fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados.**

1. De acuerdo con la la Séptima Disposición Complementaria Final de la Ley General de la Persona con Discapacidad que señaló que el beneficio de la cuota de empleo podrá ser exigido por las personas con discapacidad que cuenten con una restricción en la participación en un grado, como mínimo, de 33%. La propuesta de reglamento debería ceñirse a ese marco normativo y más bien incidir ante el Ministerio de Salud a fin que emita las Guías respectivas.
2. El **artículo 4.1** de la propuesta de reglamento señala que el cálculo de la cuota “se realizara tomando en consideración el número de trabajadores registrados”. En el mismo sentido el **artículo 5**, señala que esta tendrá en consideración la “planilla total” “cualquiera sea la modalidad de contratación laboral”. Sobre este punto es pertinente señalar lo siguiente:

- a) La norma señala en el artículo 12.2 que se excluye a los contratos de suplencia y por tanto sería conveniente hacer una referencia al respecto.
  - b) La norma no hace mención a contratos de tercerización, locación de servicios o intermediación laboral. En la reunión sostenida el martes 2 de septiembre de 2014, el asesor se comprometió a incluir una referencia expresa sobre el particular. Consideramos indispensable incorporar esta regulación.
3. En relación con los **artículos 6 y 7**, en la reunión sostenida el 2 de setiembre se señaló que el redondeo será a la cifra inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 ( $\geq 0.05$ ). Pese a ello, consideramos que de la actual redacción no se llega a comprender a cabalidad la forma en que se debe utilizar dicho redondeo, con lo que recomendamos revisar la redacción a fin que no exista duda alguna sobre la aplicación de la misma.
4. El **artículo 9º punto 2** señala que se concede 10 días para subsanar la omisión de cumplimiento de cuota detectada. De una primera lectura se piensa que dicho plazo se otorgó a fin de enmendar algún posible error en el registro, pero ello no es así pues el **artículo 10º punto 1** expresamente recoge este supuesto. En ese sentido, una lectura holística nos lleva a concluir que el plazo de 10 días para subsanar la omisión es para poder llegar a contratar el 3% que exige la ley (es decir, el empleador cuenta con 10 días para poder llegar el número de trabajadores con discapacidad requeridos por la cuota). Desde nuestra perspectiva, no debiera permitirse este tipo de subsanación, ya que podría tener un efecto pernicioso, toda vez que la empresa podría “contratar por contratar” –en puesto posiblemente estigmatizados- con el fin de evitar ser multados.
- En ese sentido, consideramos que el plazo de 10 días para “subsanar” debería ser eliminado, toda vez que la empresa ya ha contado con más de un año para emplear a personas en situación de discapacidad y el hacerlo presionado en 10 días podría a la larga traer terribles consecuencias. Consideramos que el hecho de ser multados puede conseguir que la empresa prevea dicha contingencia para el siguiente periodo anual y contrate al personal necesario.
5. El **artículo 14º punto 1** menciona que la Autoridad Inspector de Trabajo verificará el número suficiente de convocatorias, que debe ser equivalente al número de trabajadores con que debe contratar el empleador. El problema radica en la redacción de la norma, toda vez que pareciera que deben existir tantas convocatorias como puestos ofrecidos. Consideramos que se podría especificar que en una sola convocatoria se podría estar buscando dos o más puestos.
6. Del espíritu del **artículo 16º punto 1**, se puede apreciar que lo que pretende la norma es evitar que se ponga en riesgo la salud e integridad de las personas con discapacidad en puestos de trabajo. En ese sentido, consideramos que la evaluación del riesgo en el centro de trabajo debe ser *ex ante*, así, cuando el

empleador considere que el puesto a ofrecer es riesgoso podrá ser exonerado siempre que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lo autorice.

7. El **artículo 20º punto 2** trata de solucionar el problema que se presenta al declararse una convocatoria desierta, pese a ello, consideramos que la solución aun no satisface del todo, en tanto, aun se pide que se cumpla con el **numeral 1.1**, es decir, que se demuestre que existan razones de carácter técnico o de riesgo vinculados al puesto de trabajo. La norma también debería ponerse en otro escenario, en el que la empresa ha realizado adecuadamente ha realizado la convocatoria pero el puesto ha quedado desierto pero no necesariamente por razones de carácter técnico o de riesgo, si no tal vez por factores externos como la oferta y la demanda en el mercado laboral.
8. En líneas generales, luego de la reunión el 2 de setiembre, consideramos que pese a las dificultades técnicas que pueda acarrear, se debe modificar la planilla electrónica a fin de consignar no solo la existencia del certificado de discapacidad, sino también sea obligatorio adjuntar el certificado de discapacidad en PDF. Esto impedirá que los empleadores cumplan la cuota con personas que realmente no se encuentran en situación de discapacidad y que solo serían sancionadas aleatoriamente.

## **II. Sobre las normas para el diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector publico**

1. Encontramos una contradicción entre el **artículo 1** que señala que la persona con discapacidad tiene el derecho de exigir ajustes razonables con en el artículo 10 que señala que las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar ajustes razonables. Consideramos que se debe subsanar dicho error pues no queda claro si el derecho se solicita o se exige.
2. Nuestra mayor preocupación se centra en el **artículo 3**, en el que se plantea la definición de ajustes razonables. La redacción de la norma lleva a confundir “ajuste razonables” con “accesibilidad” pues señala que se debe entender como “Medidas para la **adecuación del puesto de trabajo** y la **accesibilidad** en la empresa, **en función de las necesidades de cada caso concreto**, que pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización del trabajo y horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad, a fin de habilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso”.

Al respecto es importante tener en cuenta que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define ajustes razonables en su artículo 2 como:

“Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando **se requieran**

**en un caso particular**, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (El resaltado es nuestro).

Mientras que según su artículo 9 se entiende por accesibilidad:

“(…) [las] **medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público (…)**” (El resaltado es nuestro).

En ese mismo sentido la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley 29973, establece en su artículo 3.1 que accesibilidad debe ser entendida como una medida que favorece a más de una persona y en su artículo 3.2 expresamente indica que el ajuste razonable beneficia a un caso en particular.

En este sentido, dado que tanto la Convención como la Ley deja claro que el razonable se aplica y beneficia a una persona en particular mientras que la accesibilidad es una medida que beneficia a toda una colectividad, creemos que el artículo 3 de la presente norma confunde ambos términos. Por ello, creemos que debe hacerse una mayor precisión en el sentido que ajuste razonable no debe confundirse con accesibilidad, pues la accesibilidad es una medida de adaptación que beneficia a todos, mientras que el ajuste razonable está orientado solamente a la mejora del disfrute de derechos de un trabajador.

3. En relación con el **artículo 5**, creemos que los Gobiernos Regionales no tienen la capacidad técnica y humana para prestar asesoramiento y orientación al empleador en materia de ajustes razonables. Consideramos que debe ser una competencia reservada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
4. El **artículo 10º**, señala que la persona con discapacidad tiene derecho a solicitar al empleador un ajuste razonable. No obstante, no queda claro qué ocurriría con los trabajadores de tercerizadas o intermediadoras. Surge la duda de si estas personas deberán solicitarlo al empleador en donde se lleva a cabo las labores o a su empleadora Adelantamos que dado que el ajuste pasa por modificar el entorno de trabajo, esta última opción es poco viable. La norma debería proveer en todo caso un trabajo conjunto. Nuevamente hacemos referencia a la promesa que se realizó en la reunión del martes 2 de septiembre en el sentido que se harán las modificaciones necesarias.
5. Aunque se mencionó en la reunión del 2 de setiembre, no se ve reflejado en la norma que el “tope” por carga excesiva es por cada ajuste razonable, y no por el total de los ajustes que se hagan. Sería necesario precisarlo.
6. Siguiendo la opinión del MTPE vertida en el informe N° 29-2013-MTPE/2/15.1- que adjuntamos- la norma debe reconocer la posibilidad de que trabajadores con



carga familiar de personas con discapacidad puedan acceder al beneficio de ajustes razonables.

Esperando que las sean de utilidad nuestros comentarios y coadyuven a generar una norma que viabilice y haga real un trabajo digno para las personas en situación de discapacidad.

Quedamos de ustedes,

Atentamente

---

Erick Beyá González  
Miembro de la Clínica

---

Renata Bregaglio Lazarte  
Docente de la Clínica

---

Renato Constantino Caycho  
Docente adjunto de la Clínica

---

Silvana Queija de la Sotta  
Docente adjunto de la Clínica