

Lo que debe saber sobre la cuota de trabajadores con discapacidad

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) emitió una nueva directiva para la fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado. Esta directiva establece las reglas a seguir para cumplir con dicha obligación y uniformiza las acciones de inspección laboral a nivel nacional.

Reglas generales para aplicar la cuota

–De acuerdo con la Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N.º 29973), los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3 % de la totalidad de su personal.

–Al registrar a sus trabajadores en la planilla electrónica, los empleadores deben señalar obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad.

–El cumplimiento de la obligación de la cuota de empleo para personas con discapacidad se calcula en forma anual.

–La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública debe ser cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

–Los empleadores inspeccionados por incumplimiento de la cuota pueden presentar sus descargos para no ser sancionados,

acreditando fehacientemente lo siguiente:

<p>De no haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.</p>	<p>De haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir.</p>
<p>Se debe probar:</p> <ul style="list-style-type: none">-Que el número de trabajadores y los trabajadores son los mismos que los registrados en la planilla electrónica del año anterior.-Que el número de trabajadores de la empresa disminuyó sin haber generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes.	<p>Debe concurrir lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">-Razones de carácter técnico o de riesgos vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.-Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).-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.

Cabe señalar que el **empleador** debe acreditar que ha desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación realizados para cubrir los 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

Principales aspectos de la nueva directiva de Sunafil

Definiciones claves

- **Bolsa de trabajo:** servicio que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para ofrecer oportunidades laborales a personas que buscan empleo y difundir vacantes.
- **Certificado de discapacidad:** documento que acredita la condición de persona con discapacidad y que es otorgado por médicos certificadores registrados en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (Ipress), públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.
- **Cuota de empleo:** proporción mínima del 3 % de trabajadores con discapacidad que deben tener los empleadores privados con más de 50 trabajadores.
- **Persona con discapacidad:** 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.

Inspecciones de Sunafil

Las inspecciones pueden originarse internamente (por revisión de la planilla electrónica) o externamente (por denuncias de terceros).

La Sunafil revisa la información consignada por los empleadores en la **planilla electrónica** para identificar a aquellos que deben cumplir con la cuota y verifica su cumplimiento en relación con el número de trabajadores que ha tenido durante el año anterior, en todos sus centros de trabajo e independientemente de la modalidad de contrato que tuvieran.

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 **1 de enero y el 31 de diciembre** de cada año.

Con la información obtenida, la Sunafil genera un listado de empresas con indicios de incumplimiento, en base al cual sus intendencias regionales programan la realización de las inspecciones.

Duplicidad de inspecciones

Si el **empleador** ya ha sido fiscalizado o está siendo fiscalizado en el marco de un operativo y se presenta una nueva denuncia en su contra, no se emitirá una nueva orden de inspección, salvo que la nueva denuncia contenga hechos diferentes que justifiquen una nueva. Cabe precisar que, en caso se presenten múltiples denuncias contra un mismo empleador por diferentes personas, se emitirá una orden de inspección en relación con la primera denuncia y se comunicará el resultado de la visita inspectiva a todos los denunciantes.

Criterios para considerar a un trabajador con discapacidad en la cuota

Se considera como trabajador con discapacidad, a efectos del cálculo de la cuota, si la persona tenía **discapacidad** desde el inicio de la relación laboral, acreditado con el certificado de discapacidad correspondiente.

Si el trabajador tenía una **discapacidad** antes de iniciar su relación laboral, pero obtuvo el certificado de discapacidad después de haber comenzado a trabajar, también se considera como persona con discapacidad desde el inicio de la relación laboral.

No obstante, si el trabajador adquiere una discapacidad durante el curso de su empleo y luego obtiene el certificado correspondiente, se considera como **persona con discapacidad** a partir de la fecha en que la adquiere.

Verificación del certificado de discapacidad

De acuerdo con la **Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD)**, solo se consideran válidos los certificados de discapacidad emitidos por médicos certificadores registrados en establecimientos de salud públicos y privados a nivel nacional.

En caso de certificados de discapacidad emitidos en el extranjero, estos deberán presentarlos debidamente apostillados por la autoridad competente del país que los emitió, o contar con las certificaciones de firmas efectuadas por el representante del Consulado del Perú correspondiente y por el área de certificaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE).

Procedimiento sancionador

En caso de incumplimiento, se inicia un procedimiento sancionador. Los empleadores pueden presentar descargos acreditando esfuerzos para cumplir con la cuota de empleo.

Fiscalización posterior aleatoria

La **Sunafil** realiza fiscalizaciones aleatorias para verificar la veracidad de la información registrada, abarcando al menos el **10 %** de empleadores anualmente.

Cálculo de la cuota de empleo

La cuota se calcula considerando el número total de trabajadores registrados, ponderado por el tiempo laborado.

Ejemplos prácticos

Ejemplo 1: empresa que no debe cumplir con la cuota.

La empresa es fiscalizada por Sunafil y detecta que tiene 30 trabajadores que han laborado un año, 30 que lo han hecho por seis meses y 30 que han trabajado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encontraba obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborando	# Trabajadores en el año	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	30	30×1	30
6 meses	30	$30 \times (6/12)$	15
20 días	30	$30 \times (20/360)$	1.67
	Suma de resultado ponderado		46.67
	Cuota del 3 %		No aplica

De acuerdo con el cálculo del número total de trabajadores ponderado por el tiempo laborado, en este caso no se llega al supuesto de **50 trabajadores** en el año, por lo que se aplica la cuota.

Ejemplo 2: empresa que debe cumplir con la cuota.

La empresa es fiscalizada por **Sunafil** y tiene **45 trabajadores** que han laborado un año, 20 que han laborado seis meses y 15 empleados que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encontraba obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborando	# Trabajadores en el año	Cálculo ponderado	Resultado ponderado
1 año	45	45×1	45
6 meses	20	$20 \times (6/12)$	10
20 días	315	$15 \times (20/360)$	0.83
	Suma de resultado ponderado		55.83
	Cuota del 3 %		Si aplica
	Cuota	0.03×55.8	1.674
	Redondeo de cuota		1.7

De acuerdo con el cálculo del número total de trabajadores ponderado por el tiempo laborado, en este caso sí supera el supuesto de **50 trabajadores** en el año, por lo que se debe cumplir con la cuota. Para cumplir con la cuota, la **empresa** tiene diferentes opciones, por ejemplo, puede haber contratado dos trabajadores por un año, uno por un año y dos trabajadores por cinco meses, o incluso uno por un año, un trabajador por tres meses y tres empleados por dos meses; en todos estos casos estaría cumpliendo.

LEER MÁS:

Mauricio Raffael: Inclusión laboral de personas con discapacidad