Obligación: personas con discapacidad



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

A propósito del Día Nacional de la Persona con Discapacidad, celebrado ayer, según el censo del 2017 del INEI, en el Perú existían a ese año 3 millones 209,261 personas con discapacidad, que representan el 10.3% de la población del país. Un millón 820,304 son mujeres y un millón 388,957 son hombres.

La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973 y su Reglamento, tienen por objeto 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.

La ley señala que las entidades privadas con más de 50 trabajadores deben contratar personas con discapacidad no menor al 3% de su personal anual.

La cuota de empleo se calcula sobre la planilla del empleador. En el sector público es del 5%.

Ante una fiscalización de la Sunafil, el empleador deberá presentar sus descargos acreditando el cumplimiento de la cuota, o de no haberlo hecho, demostrar no haber generado en el año nuevos puestos o vacantes por cubrir. De haberse generado vacantes, deben concurrir razones técnicas o de riesgo que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad y haber ofertado los puestos en la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo (empleosperu.gob.pe), o entidades vinculadas con este.

Además, la empresa debe omitir todo requisito que sea exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad y garantizar que la evaluación permita su efectiva participación.

De acuerdo con la Sunafil, a inicios de marzo de este año, entre el 2020 y dicha fecha, realizó 463 acciones de orientación a empresas para la prevención de infracciones, relativas a la cuota de empleo de personal con discapacidad en beneficio de 13,611 trabajadores. Al cierre del 2022, 146 de 1,053 empresas fiscalizadas cumplieron con la cuota. Debe fomentarse la incorporación laboral de personal discapacitado habilitado para ocupar un determinado puesto de trabajo, para lo cual el empleador evaluará la viabilidad de la medida.

Contratar personal con discapacidad supone incorporar personas innovadoras, que cuidan su empleo y se esfuerzan al máximo, lo cual tiene un efecto de mejora en el clima laboral y en la reputación empresarial. El incumplimiento de la cuota es una infracción grave sancionable con multa, cuyo importe dependerá del número de trabajadores con discapacidad que debieron ser contratados.

Otra obligación es la implementación de ajustes razonables al puesto de trabajo, sea a pedido de los postulantes o del personal con discapacidad, para que realicen sus labores pese a su discapacidad. Tratándose del personal que cuenta con vínculo laboral vigente, los ajustes razonables pueden incluir la reubicación, inclusive.

Tomemos nota de estas importantes medidas.