Mundo Jurídico

Claves para cumplir con la cuota de discapacidad

RONALD PÉREZ
Abogado en Derecho Laboral del Estudio Muñiz Piura



La inclusión laboral de personas con discapacidad es una obligación establecida por la Ley 29973 y el D.S. 002-2014-MIMP. Estas normas exigen que las empresas con más de 50 trabajadores contraten al menos un 3% de su personal con discapacidad.

Para verificar su cumplimiento, Sunafil ha intensificado la fiscalización, enviando cartas a los empleadores requiriendo información sobre la planilla electrónica del año 2024, relación de trabajadores contratados con discapacidad y los certificados de discapacidad.

Frente a ello, las empresas deben acreditar que han declarado en el T-Registro la condición de discapacidad del trabajador, garantizado ajustes razonables en la selección, contratación y desempeño del personal. Si no se ha cumplido con la cuota de discapacidad, se deberá justificar la ausencia de puestos de trabajo, señalar las razones técnicas o de seguridad que dificultaron la contratación y demostrar la publicación de ofertas en la Bolsa de Trabajo del Mintra.

El incumplimiento de esta obligación constituye una infracción grave para Sunafil, sancionada con multas que van desde S/ 588.50 hasta S/ 139,742, dependiendo del tipo de empresa (micro, pequeña, no MYPE) y cantidad de trabajadores afectados.

Para cumplir con esta obligación y afrontar las inspecciones de Sunafil, se recomienda calcular correctamente la cuota de discapacidad, publicar ofertas laborales dirigidas a personas con discapacidad, utilizar el portal de empleo del Mintra, solicitar el certificado de discapacidad emitido por las IPRESS (no el carné de Conadis) y registrar la condición del trabajador con discapacidad en la planilla electrónica.