

Aprueban el documento denominado “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”

El día de hoy se publicó la Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, a través de la cual se aprobaron los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado” y la cual deroga la Resolución Ministerial N° 127-2016-TR que aprobó la “Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables para el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables”.

Entre las principales disposiciones establecidas por la referida Resolución Ministerial se encuentran las siguientes:

Ajustes razonables en el proceso de selección	
Acciones del Empleador	Tomar en cuenta el perfil del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar.
	Realizar la difusión de las vacantes de empleo de manera oportuna y en formatos accesibles a los postulantes con discapacidad.
	Garantizar que el postulante con discapacidad participe en igualdad de condiciones con los demás postulantes.
Solicitud de ajustes razonables	En la convocatoria, el empleador solicita a los postulantes que indiquen si requieren de algún tipo de ajuste razonable. No obstante ello, el empleador -sin necesidad de solicitud- puede aplicar ajustes razonables si evidencia la necesidad de estos.
	La persona con discapacidad, mediante la presentación de una solicitud adjuntando copia del certificado de discapacidad u otros documentos que estime pertinentes, puede requerir ajustes razonables desde el inicio del proceso de selección.
	El empleador debe implementar los ajustes razonables antes de iniciar el proceso de selección, siempre que no represente una carga desproporcionada o indebida. Se informará al postulante su implementación o los ajustes razonables alternativos que serán aplicados.

Ajustes razonables en el lugar de trabajo y carga desproporcionada o indebida

Solicitud de ajustes razonables	<p>El trabajador con discapacidad debe presentar la solicitud de ajustes razonables por escrito, adjuntando la documentación pertinente. El empleador cuenta con un plazo de 10 días hábiles para iniciar el procedimiento deliberativo.</p>
Procedimiento deliberativo	<p>El procedimiento deliberativo se realiza con el fin de arribar a un acuerdo entre el empleador y el trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables.</p> <p>A solicitud del trabajador con discapacidad, puede participar una persona de apoyo para la toma de decisiones.</p> <p>A solicitud del empleador y previa aceptación del trabajador con discapacidad, pueden participar técnicos que evalúen la provisión de ayuda técnica de acuerdo con el tipo de puesto y la discapacidad alegada.</p> <p>Se realiza como mínimo en una sesión y como máximo en 3 sesiones, en un período máximo de 30 días hábiles.</p> <p>El resultado del procedimiento queda registrado en un acta, firmada por los participantes. Este acuerdo tiene carácter vinculante entre el trabajador con discapacidad y empleador.</p>
Criterios para la elección de ajustes razonables	<p>Para determinar el ajuste razonable apropiado a las necesidades del trabajador con discapacidad y del empleador, se consideran los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Determinar si el ajuste razonable es adecuado para colocar en igualdad de condiciones al trabajador con discapacidad. b. Determinar si el ajuste razonable constituye necesariamente el único medio para que el trabajador pueda desempeñarse en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores. c. Determinar si la opción de ajuste razonable elegida resulta desproporcionada para el empleador. <p>En caso se determine que no existe ajuste razonable idóneo o que la alternativa presentada resulta desproporcionada, el empleador deberá evaluar la conservación del empleo, tomando en consideración lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reasignar al trabajador en otro puesto compatible con sus capacidades o aptitudes, en caso el trabajador haya adquirido una discapacidad durante la relación laboral o la misma se haya agravado. 2. Si los puestos compatibles se encuentran ocupados, el empleador puede acordar con los trabajadores de dichos puestos que se realice un intercambio con los trabajadores con discapacidad. Ambos trabajadores deben encontrarse en condiciones de desarrollar las labores intercambiadas y manifestar su conformidad por escrito en el acta de procedimiento deliberativo. 3. De ser reasignado, y el nuevo puesto requiera adaptaciones, estas deberán ser realizadas por el empleador.
Actos de denegatoria injustificada de ajustes razonables	<p>La denegatoria injustificada de efectuar ajustes razonables constituye un acto de discriminación.</p>

Determinación de la carga desproporcionada o indebida

Será considerado carga desproporcionada o indebida, cuando la ejecución del ajuste razonable suponga la afectación del funcionamiento de la Empresa, en los siguientes casos:

- Paralización o alteración del ciclo productivo que ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la Empresa.
- Impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados en el ejercicio.
- Suponga una falta de liquidez en la Empresa que le impidan dar cumplimiento oportuno a sus obligaciones.



**Germán
Lora**

Socio
gla@prcp.com.pe



**Cristina
Oviedo**

Counsel
coa@prcp.com.pe