

Discapacidad y relaciones laborales



Los derechos laborales de las personas con discapacidad se regulan, entre otras normas, en la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 2-2014-MIMP

Principales derechos de los trabajadores con discapacidad

Trabajar en igualdad de condiciones, oportunidades y de remuneraciones por trabajo de igual valor.

Acceder a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

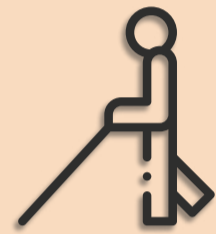
Obtener el 15% de bonificación, sobre el puntaje final, en los concursos públicos de méritos, siempre que el postulante cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio.

Acceder a ajustes razonables en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, siempre que no implique una carga desproporcionada o indebida para el empleador.

Conservar el puesto de trabajo en caso de discapacidad adquirida o agravada durante la relación laboral, cuando esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, ser transferido a un puesto compatible con sus capacidad y aptitudes siempre que exista vacante y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de otras personas.

Durante la emergencia sanitaria, el trabajo remoto se ejecuta de común acuerdo con el trabajador. Si las labores realizadas son incompatibles con el trabajo remoto o si no existe acuerdo para el trabajo remoto, el empleador otorga una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior.

Las medidas reguladas durante la emergencia sanitaria para los trabajadores con discapacidad alcanzan a los familiares, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan bajo su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de Covid-19 o persona con discapacidad que pertenezca al grupo de riesgo para el Covid-19. Para acreditar la relación de cuidado el trabajador debe presentar una declaración jurada, la cual está sujeta a fiscalización posterior.



Deberes de los empleadores

Ofertar empleos omitiendo requisitos que constituyan exigencias discriminatorias contra las personas con discapacidad.

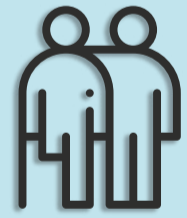
Garantizar que los procesos de evaluación permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

Realizar los ajustes razonables en el lugar de trabajo, permitiendo el acceso y desplazamiento, así como el desarrollo productivo del trabajador con discapacidad.

Cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad, cuando corresponda. Las entidades públicas están obligadas a contratar a no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal. En el caso de empleadores del sector privado, la cuota no puede ser inferior al 3%, siempre que cuenten con más de 50 trabajadores y que no existan razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.

Los ajustes razonables son adaptaciones que sirvan para garantizar al trabajador con discapacidad, el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, sin que ello implique la imposición de una carga desproporcionada o indebida.

Los empleadores generadores de renta de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad, y aquellos que acrediten gastos por ajustes razonables, tienen una deducción en el pago del impuesto a la renta, fijado mediante Decreto Supremo N° 287-2013-EF.



Rol del Estado

Promueve y garantiza el respeto y ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Incorpora a la persona con discapacidad en sus programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo.

Promueve buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y estrategias de gestión de la discapacidad.

El Ministerio de Trabajo reserva el 10% del presupuesto destinado a los programas de fomento al empleo temporal para la promoción del empleo de la persona con discapacidad.



Roberto Gutiérrez

Asociado
rgm@prcp.com.pe

Shirley Quino

Asociada
sqc@prcp.com.pe

Jorge Pflucker

Asistente
jpo@prcp.com.pe

Marcelo Castilla

Asistente
gac@prcp.com.pe