



## ¿QUÉ DEBEMOS CONOCER ACERCA DE LA LEY N° 29973, LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

En diciembre de 2012 se promulgó la Ley N° 29973 - Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual define a la persona con discapacidad como aquella que "tiene deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que no ejerce o puede verse impedida en el ejercicio de sus derechos y en su inclusión plena y efectiva en la sociedad".

El objetivo de la ley es establecer el marco legal para la promoción, protección y realización de los derechos de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad. Todo ello para lograr su inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica.

Respecto del **trabajo y el empleo**, la Ley N° 29973 y su Reglamento, D.S. N° 002-2014-MIMP regulan los siguientes aspectos:

1. El derecho de los trabajadores discapacitados de laborar en condiciones de trabajo seguras y saludables, para lo cual deben ser incorporados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. El establecimiento de una cuota mínima de contratación de discapacitados.
3. La obligación del empleador de implementar ajustes razonables en los puestos de trabajo de las personas discapacitadas, los cuales pueden consistir en cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, adaptación de herramientas o ajustes en la organización y horarios de trabajo, siempre y cuando estos ajustes no signifiquen cargas económicas excesivas o indebidas al empleador (el MTPE definirá dichos criterios).
4. El derecho de los trabajadores de conservar su puesto de trabajo por discapacidad sobrevenida, para lo cual deben cumplirse dos condiciones:
  - Que la discapacidad permita el desempeño de las tareas previas.
  - Que se hayan realizado los ajustes razonables necesarios.
5. El derecho de los trabajadores de ser reubicados a otro puesto, si la discapacidad sobrevenida no permitiera el desempeño de sus tareas previas, para lo cual deben cumplirse dos condiciones:
  - Que exista la vacante en la cual pueda ser reubicado.
  - Que la vacante existente no implique riesgos para su salud y seguridad.
6. El establecimiento como nueva causa justa de despido "las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando impiden el desempeño de sus tareas" siempre y cuando se haya cumplido con los puntos 3 y 5.



### Beneficios tributarios

Los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán deducciones adicionales al pago del Impuesto a la Renta:

- ▶ 3% sobre las remuneraciones anuales que se paguen a los trabajadores discapacitados (aplican topes\*).
- ▶ 50% de los gastos realizados por ajustes razonables que implementen para sus trabajadores discapacitados (aplican topes\*).

(\*) D.S. N° 287-2013-EF

### Pendientes MTPE

El MTPE tiene como plazo hasta el 09 de julio de 2014 para:

- ▶ Emitir disposiciones para que las empresas diseñen, implementen y ejecuten los ajustes razonables.
- ▶ Fijar criterios para determinar las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado.
- ▶ Fijar criterios para determinar base de cálculo y número de trabajadores discapacitados con los que deberán contar las empresas privadas.
- ▶ Adecuar su normativa para fiscalizar el cumplimiento de la cuota laboral.

### CUOTA DE EMPLEO (1)

A partir del 25 de diciembre de 2014 – dos años después de la entrada en vigencia de la Ley N° 29973 – los empleadores deberán cumplir con la siguiente cuota mínima de contratación de personas con discapacidad:

- Para las entidades públicas, la cuota mínima es del 5% de la totalidad de su personal. (2)
- Para los empleadores privados, la cuota mínima es del 3% de la totalidad de su personal. Solo aplica para empleadores con más de 50 trabajadores. (3)

(1) Solo aplica para discapacidad con menoscabo => al 33%.

(2) Bonificación del 15% en concursos públicos de méritos.

(3) En el sector privado, el MTPE fiscalizará a través de la planilla electrónica todos los meses de enero, respecto del año anterior.

### INFRACCIONES Y SANCIONES EN SST

De conformidad con el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo – D.S. N° 019-2006-TR, es una infracción muy grave el "no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores con discapacidad", lo que podría generar la imposición de las siguientes sanciones administrativas (multas):

MICROEMPRESA	
Desde 0.50 UIT	Hasta 1.50 UIT
S/.1,900	S/.5,700
PEQUEÑA EMPRESA	
Desde 1.70 UIT	Hasta 17 UIT
S/.6,460	S/.64,600
MEDIANA Y GRANDE	
Desde 5 UIT	Hasta 100 UIT
S/.19,000	S/.380,000