

Publicará en su página web la relación de empleadores que cumplen con la cuota de empleo.

Difundirá las buenas prácticas de inserción laboral y cumplimiento de la cuota de empleo, adoptadas por los empleadores.

Brindará preferencia en los cursos de capacitación que organice en materia laboral y de promoción del empleo a aquellos empleadores que apoyen las acciones de difusión y sensibilización para la contratación de personas con discapacidad.

Los empleadores que requieran contratar 20 a más personas con discapacidad en una misma ocupación pueden solicitar la atención de los programas del MTPE a fin de brindar capacitación laboral previa a su contratación.

A través del Centro de Empleo se programarán acciones de acompañamiento especializado a aquellos empleadores que han incrementado durante dos años consecutivos el número de trabajadores con discapacidad pero que aún no llegan a cumplir la cuota de empleo.

# LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

R.M. N° 107-2015-TR

**Dirección General de Promoción del Empleo**

Teléfono: 630-6000 anexo 6070  
Correo: ecornejo@trabajo.gob.pe

**Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad**

Teléfono: 630-6000 anexo 2014  
Correo: fceli@trabajo.gob.pe

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Av. Salaverry 655 – Piso 10  
Jesús María – Lima

[www.trabajo.gob.pe](http://www.trabajo.gob.pe)

Conociendo la norma complementaria sobre su  
aplicación y fiscalización a los empleadores  
privados

Cartilla informativa dirigida a los empleadores privados con el propósito de difundir las normas que regulan la aplicación de la cuota de empleo para personas con discapacidad, así como la prestación de servicios públicos de empleo que coadyuven a su cumplimiento



## CONSIDERACIONES BÁSICAS PARA LA APLICACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### ¿Qué empleadores están obligados a contratar personas con discapacidad?

Los empleadores privados, con o sin fines de lucro y de cualquier actividad económica, con más de cincuenta (50) trabajadores deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su personal.

### ¿En base a qué información se calcula la cuota de empleo?

La cuota de empleo se calcula con la información que el empleador declare en la Planilla Electrónica, cualquiera sea el número de centros de labores y la modalidad de contratación que vincule de forma directa al trabajador con la empresa.

El empleador al registrar a su trabajador en la Planilla Electrónica debe indicar obligatoriamente si se trata de una persona con discapacidad.

**RECUERDE:** La condición de discapacidad se acredita con el Certificado de Discapacidad que es otorgado por los hospitales del Ministerio de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (ESSALUD)

### ¿En qué periodo se calcula la cuota de empleo?

La cuota de empleo se calcula entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año. Es decir, el cálculo es anual.

### ¿Cómo el empleador determina el número anual de trabajadores?

El cálculo del número anual de trabajadores es ponderado, según los siguientes criterios y valores:

- El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (1).
- El trabajador que laboró por fracciones del año equivale a tantos dozavos como meses haya laborado.
- El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- Cuando el número resultante sea un número con más de un decimal, la cifra de las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 ( $\geq 0.05$ ).

Para el cálculo del número anual de trabajadores con discapacidad se utilizan los mismos criterios y valores.

### ¿Cuándo se inicia la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo?

A partir del mes de enero de cada año respecto al año anterior.

Por ejemplo: A partir de enero del 2016, se fiscalizará el cumplimiento de la cuota en el año 2015.

### ¿Qué se evalúa en el procedimiento de fiscalización por cuota de empleo?

- 1). Si el empleador ha generado nuevos puestos o vacantes por cubrir en el año.
- 2). De haber generado vacantes en el año, se evalúa la conducta diligente para contratar personas con discapacidad, pudiendo justificarse en:
  - a). Razones de carácter técnico o riesgo vinculadas al puesto de trabajo que dificulten la contratación.
  - b). Haber ofertado sus vacantes en el servicio Bolsa de Trabajo del MTPE.
  - c). Haber omitido requisitos discriminatorios para las personas con discapacidad en sus vacantes.
  - d). Haber garantizado que sus procesos de selección hayan permitido la participación efectiva de las personas con discapacidad.

## SERVICIOS Y MEDIDAS DEL MTPE PARA COOPERAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO

El MTPE, a través del servicio de la Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo, atenderá de manera especial las vacantes para personas con discapacidad que reciba, realizando las siguientes acciones:

- ✓ Revisa su registro de personas con discapacidad inscritas como buscadores de empleo.
- ✓ Difunde la vacante de empleo por medios físicos (paneles) y virtuales (portal web de empleo).
- ✓ Comunica al empleador si se tiene o no personas con discapacidad con el perfil solicitado y le remite una constancia.

Si se cuenta con postulantes, la constancia brindará información útil para la implementación de ajustes razonables (adaptaciones) al proceso de evaluación.

El empleador puede utilizar cualquier otro medio o mecanismo (volantes, aviso en diarios locales, empresas consultoras externas, página web de la empresa, etc.) para incorporar personas con discapacidad.