



"Año del buen servicio al ciudadano"

**INFORME N° 105 -2017-MTPE/2/14.1**

**Para:** Juan Carlos Gutiérrez Azabache  
Director General de Trabajo

**De:** Víctor Renato Sarzo Tamayo  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

**Fecha:** 24 de noviembre de 2017

**Asunto:** Opinión Técnica sobre Proyecto de Ley N° 2010/2017-CR

**Referencia:** Oficio N° 538-2017-2018-CISPD/CR  
H.R. N° E-198061-2017

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS DE TRABAJO

24 NOV 2017

*[Handwritten signature and initials]*

**I. ASUNTO**

Emisión de una opinión técnica respecto del Proyecto de Ley N° 2010/2017-CR, "Ley que modifica diversos artículos de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad" (en adelante, el Proyecto de Ley).

**II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29973.
- Resolución Ministerial N° 127-2016-TR que aprueba 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 solicitudes de ajustes razonables.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, TUO de la LPCL).
- Decreto Supremo N° 004-2014-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**III. ANTECEDENTES**

Mediante el oficio de la referencia, el congresista Edwin Alberto Donayre Gotzch solicita una opinión técnica sobre el Proyecto de Ley.

Al respecto, conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 49° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo procede a emitir la opinión técnica solicitada.

**IV. ANÁLISIS**

El Proyecto de Ley propone la modificación de los numerales 50.3 del artículo 50, 52.2 del artículo 52, 62.2 del artículo 62 y 81.4 del artículo 81 de la Ley N° 29973. Al respecto, manifestamos lo siguiente:



"Año del buen servicio al ciudadano"

## 1. Sobre la regulación de los ajustes razonables

En materia de trabajo, la Ley N° 29973 y su Reglamento contienen disposiciones que regulan los ajustes razonables para personas con discapacidad. Por remisión expresa<sup>1</sup>, a dicha regulación se suman los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE), contenidos en la norma técnica para la aplicación de los referidos ajustes, aprobada por Resolución Ministerial N° 127-2016-TR (en adelante, norma técnica).

Contamos así con una regulación sobre ajustes razonables que comprende: *i)* a la persona con discapacidad que postula a un lugar de trabajo; *ii)* al trabajador con discapacidad; y, *iii)* al personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral.

De manera general (para todos los casos), se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo<sup>2</sup>, ello a efectos de que puedan gozar o ejercer su derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás.<sup>3</sup> Nos encontramos así ante modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas<sup>4</sup> que, sin imponer una carga económicamente excesiva, permitan: *i)* colocar en igualdad de condiciones a una persona con discapacidad que postula a un lugar de trabajo; y, *ii)* asegurar que un trabajador con discapacidad o personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral pueda desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que realicen las mismas labores.

En ese contexto, los ajustes razonables pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo y maquinarias, ajustes en la organización de trabajo y horarios en función de la necesidad de la persona con discapacidad<sup>5</sup>.

Luego, de manera específica<sup>6</sup>, se establece que en el caso de trabajadores con discapacidad, "los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva<sup>7</sup>, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo" contenidos en la norma técnica antes referida. De acuerdo a dichos criterios, cuando "no existe ajuste razonable idóneo o la alternativa elegida resulta excesivamente onerosa corresponde evaluar la reasignación laboral."<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Artículo 50 de la Ley N° 29973 y artículo 57 de su Reglamento.

<sup>2</sup> Numeral 50.1 del Artículo 50 de la Ley N° 29973.

<sup>3</sup> Acceso a un empleo o conservación de un puesto de trabajo, según el caso, con desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

<sup>4</sup> Artículo 3 de la Norma Técnica emitida por el MTPE.

<sup>5</sup> Numeral 57.1 del artículo 57 del Reglamento de la Ley N° 29973.

<sup>6</sup> Numeral 50.3 del artículo 50 de la Ley N° 29973

<sup>7</sup> De acuerdo al artículo 24 de la norma técnica, existe carga económica excesiva cuando la ejecución del ajuste razonable suponga la afectación del funcionamiento de la empresa: paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas; impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente; y una falta de liquidez que le impida cumplir de manera oportuna con sus obligaciones.

<sup>8</sup> La norma técnica habilita para estos casos, la aplicación de los supuestos de reasignación laboral contenidos en su artículo 16.

Ahora, la reasignación laboral -aplicable al trabajador con discapacidad- contempla un orden de tres (3) supuestos: primero, su transferencia a un puesto de trabajo "que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas". Segundo, si los referidos puestos se encuentran ocupados, el empleador puede convenir con los trabajadores de aquellos puestos, con la finalidad de realizar un intercambio a fin de lograr la reasignación del trabajador con discapacidad. Tercero, de ser reasignado (por transferencia de puesto o intercambio de labores) y el nuevo puesto que ocupe requiera de adaptaciones o modificaciones, "estas se realizarán conforme a lo establecido en la norma técnica".

Por otro lado, resultan también aplicables las medidas antes expuestas para el personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral<sup>9</sup>. Así, conforme a la norma técnica, la Ley N° 29973 y su Reglamento, dicho personal tiene derecho a conservar su puesto de trabajo, y en caso no sea posible ello, tras aplicar y agotarse los ajustes razonables correspondientes<sup>10</sup>, se podrá disponer su reasignación laboral, esto es, seguir en orden los tres supuestos referidos en el párrafo precedente.

De lo expuesto, se observa que la aplicación de los ajustes no es desmedida sino, como su propio nombre lo indica, "razonable o proporcional", en beneficio tanto del trabajador (conservación de su empleo) como del empleador (desarrollo sin alteraciones o cambios negativos en la actividad empresarial). No se trata -entonces- de favorecer a las personas con discapacidad, sino de asegurarles antes la posibilidad de que su condición no constituya un obstáculo para que continúen desarrollándose en lo profesional en condiciones de igualdad con los demás<sup>11</sup>. Por ello, alcanzando tal situación de igualdad pasa por que, previo a que exista o se habilite un supuesto de extinción, el empleador deba realizar los ajustes razonables que correspondan, y de no ser posible ello, disponga la reasignación laboral.

## 2. Sobre la modificación de los numerales 50.3 del artículo 50 de la Ley N° 29973

El Proyecto de Ley establece que "el empleador está facultado a pactar con el trabajador el cese del vínculo laboral (...)", cuando no pueda realizar los ajustes razonables tras demostrar que los mismos suponen una carga económica excesiva.

Al respecto, advertimos que el Proyecto de Ley no tiene en cuenta que el citado numeral 50.3 señala expresamente que, para demostrar lo antes referido, se debe atender a los criterios fijados por el MTPE. Dicha referencia resulta sumamente relevante, toda vez que remite a los criterios contenidos en la norma técnica emitida por el MTPE y desarrollados en el punto precedente.

Conforme a ello, se tiene que el Proyecto de Ley incluye y sitúa una opción de cese por pacto, antes que la propia reasignación laboral (por transferencia de puesto o intercambio de labores) del trabajador con discapacidad, a la que está obligado el empleador. En efecto, la norma técnica establece que, de no existir ajuste razonable idóneo o la alternativa elegida resulte excesivamente onerosa, corresponderá que el

<sup>9</sup> Numeral 52.2 del artículo 52 de la Ley N° 29973.

<sup>10</sup> Que el ajuste razonable no sea idóneo o la alternativa elegida resulte excesivamente onerosa.

<sup>11</sup> De acuerdo a la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 04104-2013-PC/TC: "Está claro que para alcanzar tal situación de igualdad las personas con discapacidad requerirán que se realicen determinados ajustes en las condiciones o infraestructura disponible, pero este es un tratamiento diferenciado impuesto por el principio incorporado en el inciso 2° del artículo 2° de la Constitución".



"Año del buen servicio al ciudadano"

empleador disponga la reasignación laboral, con ello, seguir en orden los tres supuestos que contempla dicha figura.

En tal sentido, esta Dirección manifiesta su disconformidad con el Proyecto de Ley en lo que respecta a la modificación del numeral 50.3 del artículo 50 de la Ley N° 29973, toda vez que reduce los estándares de protección aplicables cuando el empleador demuestra que los ajustes razonables suponen una carga económica excesiva. Al respecto, téngase en cuenta que, conforme al artículo 23 de la Constitución Política, es deber del Estado brindar una protección especial a las personas discapacitadas que trabajan.

### 3. Sobre la modificación del numeral 52.2 del artículo 52 de la Ley N° 29973

El Proyecto de Ley propone incorporar como supuesto que, de no ser posible la transferencia de "personal que adquiere una incapacidad durante la relación laboral" a un puesto "que sea compatible con sus capacidades y aptitudes y que no implique riesgos para su seguridad y salud, o la de otras personas", el empleador estará facultado a pactar con dicho personal el cese del vínculo laboral "previa liquidación de la indemnización que incluya los conceptos de lucro cesante, daño personal y daño moral producidos, según corresponda".

Al respecto, advertimos que el Proyecto de Ley no tiene en cuenta que el artículo 57 del Reglamento de la Ley N° 29973 señala expresamente que se debe atender a los criterios fijados por el MTPE. Dicha referencia resulta sumamente relevante, toda vez que refiere a los criterios contenidos en la norma técnica emitida por el MTPE y desarrollados en el punto 1 del presente.

Conforme a ello, se tiene que el Proyecto de Ley incluye y sitúa a la opción de cese por pacto al mismo nivel que la opción de reasignación laboral por intercambio de labores, lo cual no resulta razonable. Claramente, el cese no tiene los mismos efectos que un intercambio de labores. Incluso, la reasignación laboral no se agota en ello, puesto que la norma técnica establece que, de ser reasignado y el nuevo puesto que ocupe el personal requiera de adaptaciones o modificaciones, "estas se realizarán conforme a lo establecido en la norma técnica".

En tal sentido, por desconocerse la opción de reasignación laboral por intercambio de labores y admitir al mismo nivel una opción de extinción de vínculo laboral, manifestamos nuestra disconformidad con el Proyecto de Ley en lo que respecta a la modificación del numeral 52.2 del artículo 52 de la Ley N° 29973. Nuevamente, a la luz de la regulación vigente, consideramos que el Proyecto de Ley no se corresponde con el deber del Estado de brindar una protección especial a las personas discapacitadas que trabajan.

### 4. Sobre la modificación del numeral 62.2 del artículo 62 de la Ley N° 29973

El Proyecto de Ley propone extender el beneficio de cancelación mediante "Documentos Cancelatorios - Tesoro Público" respecto del impuesto general a las ventas (IGV) e impuesto selectivo al consumo (ISC) para aquellos "vehículos especiales y tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria para el uso exclusivo de la persona con discapacidad" que son fabricados en el país.

Sobre el particular, al tratarse de una disposición sobre materia tributaria, consideramos que la opinión técnica recae en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de



"Año del buen servicio al ciudadano"

Administración Tributaria (SUNAT). Sin perjuicio de ello, también observamos que el Proyecto de Ley omite realizar un análisis sobre las implicancias que tendría esta nueva regulación.

**5. Sobre la modificación del numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley N° 29973**

El Proyecto de Ley propone incluir como infracción muy grave al despido arbitrario de la persona con discapacidad por parte de empresas e instituciones privadas "cuando no existan causales que lo justifiquen o sin cumplir previamente los requisitos y procedimientos establecidos en la legislación que regule el régimen laboral" de la actividad privada.

Al encontramos ante una disposición sobre aplicación de sanciones, consideramos que el órgano de línea competente para emitir opinión es la Dirección General de Inspección de Trabajo del MTPE.

**V. CONCLUSIONES**

1. A criterio de esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo, el Proyecto de Ley reduce los estándares de protección de las personas con discapacidad que trabajan, por lo que no lo consideramos viable.
2. Recomendamos derivar el Proyecto de Ley a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria para que emita opinión en el marco de sus competencias, respecto de la propuesta de modificación del numeral 62.2 del artículo 62 de la Ley N° 29973.
3. Recomendamos derivar el Proyecto de Ley a la Dirección General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que emita opinión en el marco de sus competencias, respecto de la propuesta de modificación del numeral 81.4 del artículo 81 de la Ley N° 29973.

Atentamente,

RENATO SARZO TAMAYO  
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)  
Dirección General de Trabajo

