

GUÍA

La cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores de la actividad privada



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



¿En qué consiste la cuota de empleo para personas con discapacidad?

La cuota de empleo es un mecanismo de acción positiva que tiene como finalidad reducir la brecha que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso a un empleo. Con el establecimiento de una cuota laboral se promueve que las empresas incorporen a personas con discapacidad como parte de su personal, contribuyendo con ello a generar empleo con igualdad de oportunidades.¹

¿Quiénes están obligados a cumplir la cuota de empleo?

Los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

Marco normativo: Artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

Criterios para el cálculo de la cuota de empleo

Criterios sobre los trabajadores y centros de trabajo:

- El cálculo de la cuota se realiza sobre la planilla total del empleador declarada en la Planilla Electrónica, cualquiera sea el número de centros de trabajo y cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador, incluyendo aquellos en modalidad de teletrabajo.
- El trabajador en condición de discapacidad desde antes de iniciar su relación laboral, pero que obtiene la certificación de discapacidad con posterioridad al inicio de la misma, para efecto de la cuota de la empleo se considera trabajador con discapacidad desde el inicio de la relación laboral; para lo cual el empleador debe realizar la subsanación correspondiente del registro en Planilla Electrónica.
- El empleador está facultado para exigir a sus trabajadores la obtención del certificado que acredite la condición de discapacidad, de conformidad con lo establecido por la Ley y la normativa sobre la materia; debiendo brindar las facilidades para el inicio y el seguimiento del procedimiento de certificación correspondiente, tales como permisos o licencias.

Marco normativo: Artículo 4 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

¹ Definición elaborada por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Disponible en: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>

Criterios para determinar el período anual para el cálculo de la cuota de empleo:

1

El cálculo de la cuota de empleo se realiza tomando en consideración el número de trabajadores registrados por el empleador en la Planilla Electrónica, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

2

En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el primer semestre de año, la cuota de empleo se calcula proporcionalmente al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre.

3

En el caso de los empleadores que inicien sus actividades durante el segundo semestre, el cálculo de la cuota de empleo se inicia en el periodo anual siguiente.

4

En el caso de fusiones empresariales o circunstancias análogas, el cálculo de la cuota de empleo se realiza considerando individualmente a cada empresa respecto a los periodos anteriores a la fusión, y en forma conjunta a partir de ésta.



Marco normativo: Artículo 5 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

Criterios para la determinación del empleador obligado al cumplimiento de la cuota de empleo

1

Los empleadores obligados al cumplimiento de la cuota de empleo son aquellos que cuentan con más de 50 trabajadores en el periodo anual establecido para su cálculo.

3

Cuando el número de trabajadores resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (>0.05).

2

La estimación anual del número de trabajadores es ponderada y se calcula considerando los siguientes valores y criterios:

- El trabajador que laboró en todo el periodo anual equivale a uno (01).
- El trabajador que laboró por fracciones del año, equivale a tantos dozavos como meses hayan laborado.
- El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- El periodo laboral del trabajador con contrato de suplencia y el periodo del trabajador titular se computan en la fracción correspondiente, según los periodos efectivamente laborados.



Marco normativo: Artículo 6 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado

Base de cálculo y cómputo de la proporción

- El número de trabajadores en el año de un empleador es la base de cálculo sobre la cual se aplica la cuota de empleo.
- El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador resulta de multiplicar la base de cálculo por 0.03.
- Cuando el número de trabajadores con discapacidad resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (>0.05).



Marco normativo: Artículo 7 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

Criterios para la determinación del número de trabajadores con discapacidad y verificación del cumplimiento de la cuota de empleo

- El número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador para efecto de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo, se calcula aplicando los mismos valores y criterios establecidos en la página 3.
- Cuando el número de trabajadores con discapacidad con que cuenta el empleador resultante sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (>0.05).
- Se considera que se cumple la cuota de empleo cuando el número de trabajadores con discapacidad alcanza o supera el número resultante al que se refiere el punto anterior.

Marco normativo: Artículo 8 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada "Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados".

Ejemplos sobre cálculo de la cuota de empleo

Veamos los siguientes ejemplos²:

Ejemplo 1

La empresa “**Estrella**” en el año anterior tuvo 32 trabajadores que laboraron durante todo el año, 17 trabajadores durante 5 meses, 30 trabajadores durante 3 meses y 10 trabajadores durante 20 días.

En principio, diríamos que la empresa “**Estrella**” tiene 89 trabajadores.

Sin embargo, si aplicamos los valores y criterios señalados en la norma sobre cuota de empleo.

La empresa “**Estrella**”, según los valores aplicados para el cálculo de la cuota de empleo, **NO** tiene más de 50 trabajadores; por tanto, no está obligada al cumplimiento de la cuota.

Periodo laborado	Nº trabaj. año	Cálculo ponderado	Suma ponderada
12 meses	32	$32 \times (1)$	32
5 meses	17	$17 \times (5/12)$	7.08
3 meses	30	$30 \times (3/12)$	7.5
20 días	10	$10 \times (1/12) \times (20/30)$	0.55
Total anual trabajadores			47.13
Aplicación criterio de redondeo			47.1

²Los ejemplos fueron elaborados por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Disponible en: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/como-se-calcula-la-cuota-de-empleo/>

Ejemplo 2

La empresa “Neptuno” es una agroexportadora que contrata personal por campañas. En ese año contrató a 74 trabajadores que laboraron durante todo el año, 35 trabajadores durante 6 meses, 63 trabajadores durante 2 meses y 16 trabajadores durante 15 días.

Aplicamos los valores y criterios para determinar el número de trabajadores de la empresa.

Periodo laborado	Nº trabaj. año	Cálculo ponderado	Suma ponderada
12 meses	74	$74 \times (1)$	74
5 meses	35	$35 \times (6/12)$	17.5
3 meses	63	$63 \times (2/12)$	10.5
15 días	16	$16 \times (1/12) \times (15/30)$	0.67
Total anual trabajadores			102.67
Aplicación criterio de redondeo			102.7

La empresa “Neptuno”, según los valores aplicados para el cálculo de la cuota de empleo, Sí tiene más de 50 trabajadores, por ello, se aplica el cálculo de la cuota de empleo (3%).

Total anual trabajadores (redondeo)	102.7
Cuota de empleo del 3% (102.7×0.03)	3.081
Cuota de empleo redondeada	3.1

Para cumplir con la cuota de empleo, la empresa “Neptuno” ha podido contratar en ese año, por ejemplo:

- 4 personas con discapacidad por contrato indeterminado, es decir por todo el año, o
- 2 personas con discapacidad por contrato indeterminado; y 3 por contrato temporal: 2 durante 6 meses y 1 durante 2 meses.

Periodo laborado	Nº trabaj. año	Cálculo ponderado	Suma ponderada
12 meses	4	$4 \times (1)$	4
Total anual trabajadores con discapacidad			
12 meses	2	$1 \times (1)$	2
6 meses	2	$2 \times (6/12)$	1
2 meses	1	$1 \times (2/12)$	0.17
Total anual trabajadores			3.17
Aplicación criterio de redondeo			3.2

Fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo

¿Cómo inicia la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo?

La fiscalización laboral³ del cumplimiento de la cuota de empleo referida en la presente norma, se inicia con la revisión de la información de la Planilla Electrónica a efectos de determinar:

- Los empleadores obligados a cumplir con la cuota de empleo.
- El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar cada empleador obligado.
- El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.
- Los empleadores que cumplieron e incumplieron con la cuota de empleo.

Marco normativo: Inciso 3 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y artículo 16 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.

Subsanación por incumplimiento

El Inspector del Trabajo emitirá un requerimiento a los empleadores que hayan incurrido en incumplimiento de la cuota de empleo, a efecto de que procedan a **subsanar la omisión detectada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes** a la notificación del requerimiento de conformidad con las reglas establecidas en el punto siguiente.



Marco normativo: Artículo 17 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.

³ Conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección.

Fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo

Omisión o error en el registro de trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica

La omisión o el error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, que incide en la verificación del incumplimiento de la cuota de empleo, puede ser subsanada por el empleador durante la fiscalización presentando el o los certificados de discapacidad correspondientes.

En el caso señalado en el párrafo anterior, la Inspección del Trabajo efectúa un nuevo cálculo y determina el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de empleo.

En caso que producto del nuevo cálculo se determine el cumplimiento de la cuota de empleo, se pone fin a la fiscalización con el informe correspondiente. En caso se determine la persistencia del incumplimiento, el Inspector proseguirá el procedimiento regulado en el numeral 56.4 del Reglamento y en la presente norma.

Los casos de fraude o falsedad en la información proporcionada por el empleador, son sancionables de acuerdo con las normas que regulan la Inspección de Trabajo.

Marco normativo: Artículo 18 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.

Fiscalización posterior aleatoria de los empleadores que luego del proceso de verificación de la Planilla Electrónica, cumplieron la cuota de empleo

En caso que luego de la verificación establecida en el numeral 56.3 del Reglamento, se determine que el empleador ha cumplido con la cuota de empleo, la Inspección del Trabajo, a efecto de verificar la veracidad y validez de la información registrada en Planilla Electrónica sobre los trabajadores con discapacidad, fiscaliza:

- a. Si el trabajador registrado es un trabajador con discapacidad, para lo cual requiere el certificado de discapacidad correspondiente.
- b. Si el certificado de discapacidad es válido, para lo cual coordina con el órgano emisor de dicho certificado.

De comprobar que el registro del trabajador en la Planilla Electrónica no es veraz, sin perjuicio de las sanciones derivadas de la normativa especial sobre el registro en Planilla Electrónica, la Inspección del Trabajo continuará la fiscalización.

Marco normativo: Artículo 20 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Dirección: Av. Salaverry 655, Jesús María

Teléfono: 630 60 00

www.gob.pe/mtpe



CONSULTA GRATUITA
0800 16 872

Síguenos en:

