



Organización  
Internacional  
del Trabajo



EMPRESA  
**INCLUSIVA**

# ▶ GUÍA PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Revisión a Febrero 2016

MIRANDA  
& AMADO



Oficina de la OIT para los Países Andinos



# ÍNDICE

<b>QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA DISCAPACIDAD</b>	<b>3</b>
¿Qué es la discapacidad?	3
<b>TIPOS DE DISCAPACIDAD</b>	<b>4</b>
Uso correcto del lenguaje	5
Cómo interactuar con personas con discapacidad	6
<b>OBLIGACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADORES FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>8</b>
¿Qué obligaciones laborales tienen los empleadores en el sector privado, relacionadas con las personas con discapacidad?	9
¿Qué pautas o recomendaciones pueden tomar en cuenta los empleadores para realizar ajustes razonables?	13
¿Qué entidad pública fiscalizará el cumplimiento de estas obligaciones?	15
¿Qué beneficios tributarios se han previsto para el empleador?	16
<b>¿POR QUÉ CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?</b>	<b>18</b>
Beneficios de contratar a personas con discapacidad	18
Rompiendo mitos en la contratación de personas con discapacidad	20
<b>CINCO PASOS PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL</b>	<b>21</b>
<b>CLAVES PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN</b>	<b>27</b>





HOY EN DÍA LA  
DISCAPACIDAD  
NO DEPENDE  
ÚNICAMENTE  
DE LAS  
CARACTERÍSTICAS  
PERSONALES DE  
LOS INDIVIDUOS,  
SINO TAMBIÉN DE  
LA MANERA COMO  
LA SOCIEDAD DONDE  
VIVEN ORGANIZA  
SU ENTORNO

## QUÉ DEBEMOS SABER SOBRE LA DISCAPACIDAD

En el Perú, de acuerdo a los resultados de la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el 2012, 1,575,402 peruanos tienen alguna discapacidad, lo que equivale al 5.2% de la población.

De ellas, el 52.1% son mujeres y el 50.4% tiene 65 y más años de edad. Asimismo, 6 de cada 10 personas con discapacidad presentan más de una limitación (61.4%), siendo las físicas (59.2%), las visuales (50.9%) y las auditivas (33.8%) las más comunes; y 4 de cada 10 requieren del apoyo de una tercera persona para realizar sus actividades diarias, con un impacto directo en la familia.

Además, el 76.8% de personas con alguna discapacidad se encuentra fuera del mercado de trabajo, y entre aquellas que buscan trabajo, el 12.1% no lo consiguen (el triple de la tasa de desempleo nacional).

### ¿Qué es la discapacidad?

La discapacidad es una categoría social en permanente cambio. A lo largo de la historia el concepto de discapacidad ha evolucionado desde enfoques médicos, asistenciales y caritativos, hasta uno que valora la diversidad y promueve la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social.

Actualmente se reconoce que la discapacidad es el resultado de la interacción entre, por un lado, personas que tienen una limitación en sus funciones físicas, intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales; y por el otro, un entorno que limita su participación en la vida social. En ese sentido, hoy en día la discapacidad no depende únicamente de las características personales de los individuos, sino también de la manera como la sociedad donde viven organiza su entorno.

Así, las nuevas formas de ver la discapacidad buscan disminuir considerablemente e incluso eliminar los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables, para que puedan llevar una vida independiente y plena.

Esta concepción de la discapacidad ha sido reconocida en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por el Perú, y en la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), publicada el 24 de diciembre de 2012.

La LGPD establece que: “La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales

de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

Sin perjuicio de ello, es importante tener en cuenta que la Resolución Ministerial No. 107-2015-TR, mediante la cual se aprueban las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, ha establecido que la discapacidad deberá ser acreditada mediante el certificado correspondiente, emitido por todos los hospitales de los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud (EsSalud). Dichos certificados deberán cumplir con las especificaciones previstas por el Ministerio de Salud de acuerdo con la Resolución Ministerial No. 013-2015-MINSA.




## TIPOS DE DISCAPACIDAD

- ▶ **Discapacidad FÍSICA:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones motoras o físicas (caminar, manipular objetos, etc.) debido a la falta o deterioro de alguna o varias partes del cuerpo. Estas personas pueden requerir del uso de silla de ruedas o ayudas biomecánicas (muletas, aparatos ortopédicos, prótesis, entre otros), condiciones de accesibilidad (barandas, rampas, elevadores, entre otros), y/o asistencia personal.
- ▶ **Discapacidad INTELLECTUAL:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones intelectuales que pueden afectar sus capacidades de comprensión, memoria y aprendizaje. Estas personas pueden requerir de información en lenguaje sencillo y/o apoyo para el desarrollo de determinadas actividades.
- ▶ **Discapacidad SENSORIAL:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en sus funciones sensoriales, como la visión y la audición. Comprende a personas ciegas, personas sordas, personas sordociegas, y personas con muy baja visión o audición. Estas personas pueden requerir de dispositivos de apoyo (bastones, programas informáticos de lectura de pantalla, audífonos u otros sistemas de amplificación de sonido, entre otros), animales de asistencia (como perros guías), intérpretes o guías intérpretes, y/o información en formato accesible (Braille, lengua de señas, comunicación táctil, entre otros).
- ▶ **Discapacidad MENTAL o PSICOSOCIAL:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en la comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo, debido a un trastorno mental (trastorno bipolar, depresión severa, esquizofrenia, entre otros). Estas personas pueden requerir información en lenguaje sencillo y/o apoyo para el desarrollo de determinadas actividades.
- ▶ **Discapacidad ORGÁNICA:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones para realizar actividades de la vida diaria debido a condiciones crónicas que afectan su sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros. Estas personas pueden requerir del uso de silla de ruedas o ayudas biomecánicas, condiciones de accesibilidad, y/o asistencia personal.
- ▶ **TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA:** Se refiere a aquellas personas que tienen limitaciones en las habilidades sociales, comunicativas y lingüísticas, y/o en las habilidades para la simbolización, debido a condiciones en el neurodesarrollo de origen genético (trastorno autista, síndrome de Asperger, trastorno generalizado del desarrollo no especificado, entre otros). Puede tener asociada una discapacidad intelectual. Estas personas pueden requerir información en lenguaje sencillo, apoyo para la comunicación y/o para el desarrollo de determinadas actividades.

## Uso correcto del lenguaje

El lenguaje no es neutral; el uso y la intención del mismo puede cambiar el significado de las palabras y condicionar nuestra visión del otro. Por ello es importante usar correctamente el lenguaje al referirnos a las personas con discapacidad.

USO INCORRECTO	USO CORRECTO 
Discapacitado Incapacitado Minusválido Enfermo Persona con defecto Persona con habilidades especiales Personas especiales	Persona con discapacidad
Manco Cojo Paralítico Lisiado Tullido	Persona con discapacidad física
Retrasado Retardado mental Mongolito Opa	Persona con discapacidad intelectual
El ciego Cieguito Invidente No vidente	Persona con discapacidad visual Persona ciega Persona con baja visión
El sordo Sordito Sordomudo	Persona con discapacidad auditiva Persona sorda Persona con baja audición
Loco Loquito Demente Trastornado Esquizofrénico	Persona con discapacidad mental Persona con discapacidad psicosocial
Postrado a una silla de ruedas	Persona que usa silla de ruedas Usuario de silla de ruedas
Lenguaje de señas	Lengua de señas
Sufre de discapacidad Padece de discapacidad Víctima de Afligido por Afectado por Aquejado por	Tiene discapacidad Presenta discapacidad Vive con discapacidad

# Cómo interactuar con personas con discapacidad



En general, la relación con personas con discapacidad no es muy distinta a cualquier interacción social. Se debe dar prioridad a las normas de cortesía y al buen trato, y si tiene alguna duda, no tenga miedo de preguntar.

Cuando se relacione con personas con discapacidad de preferencia tome en consideración los siguientes consejos:

▶ **SEA NATURAL** en su contacto personal.

Hable y actúe con naturalidad y espontaneidad. Deje de lado los prejuicios. Trate a los demás como a usted le gustaría ser tratado.

▶ **No SUBESTIME** a las personas con discapacidad.

Discapacidad no es incapacidad. Trátelos como a los demás. Reconozca sus méritos y progresos, pero sin exageraciones. Indique errores y faltas, pero con respeto.

▶ No preste ayuda sin preguntar primero

La **AYUDA FORZADA ES MOLESTA**. No ayude sin preguntar aunque piense que su ayuda es necesaria. Pregunte con naturalidad si su ayuda es deseada. Si su ayuda es aceptada y no sabe cómo hacerlo, pregunte nuevamente y ayude sin aspavientos. No se ofenda si su ayuda no es aceptada.

▶ **No DÉ CONSEJOS** a menos que se lo pidan.

No adopte un rol sobreprotector. Como usted, las personas con discapacidad saben lo que necesitan y desean, y si requieren consejo lo pedirán.

▶ **DIRÍJASE SIEMPRE A LA PERSONA.**

Si se está comunicando con la persona con discapacidad, diríjase a ella y no al guía, intérprete o acompañante.

▶ **No MANIPULE** la silla de ruedas o las ayudas biomecánicas **SIN PERMISO.**

Son objetos de uso personal. Tampoco acaricie o juegue con los animales de asistencia.

▶ Use el **SENTIDO COMÚN.**

Las personas con discapacidad son diversas como los demás. Todas las personas tenemos formas y ritmos distintos de hacer las cosas. Sea considerado y paciente.

**SUGERENCIAS PRÁCTICAS PARA COMUNICARSE**

<p>Si está con una persona que tiene discapacidad física</p>	<p>Conversar a la misma altura en la que está el interlocutor, mirándolo a los ojos (especialmente con personas que usan silla de ruedas). Preguntar si necesita ayuda en un desplazamiento. No tome su silla de ruedas, muletas o bastones sin consultar antes.</p>
<p>Si está con una persona que tiene discapacidad intelectual</p>	<p>Tratarla de forma natural, no de forma infantil. Usar un lenguaje sencillo en la conversación. Ser paciente. No complete las oraciones del otro.</p>
<p>Si está con una persona que tiene discapacidad visual</p>	<p>Háblele con claridad y en un tono adecuado. Si quiere guiar o ayudar, ofrézcale el brazo sutilmente o pregúntele si lo necesita. Use palabras dimensionales como: izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima y otras similares. No use palabras imprecisas como: ahí, esto, allá, la cosa, la cuestión.</p>
<p>Si está con una persona que tiene discapacidad auditiva</p>	<p>Para comunicarse parase frente a la persona, ya que esto facilita la lectura de los labios, el contacto visual y facial. Nunca le dé la espalda. Puede usar lengua de señas o usar símbolos sencillos. Si le cuesta expresar una idea, use un papel, pizarrón o un computador para escribir lo que quiera decir.</p>





LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD  
TIENEN DERECHO  
A CONDICIONES DE  
TRABAJO JUSTAS  
Y FAVORABLES,  
Y EN PARTICULAR  
A IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES Y  
DE REMUNERACIÓN  
POR TRABAJO DE  
IGUAL VALOR

## OBLIGACIONES LABORALES DE LOS EMPLEADORES FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD


El Estado peruano ha ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), en vigor desde 2008, asumiendo el compromiso de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna; así como a tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.

El artículo 27 de la Convención prevé un conjunto de medidas orientadas a garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás. Entre dichas medidas se incluye la protección de los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor; a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso; y a la reparación por agravios sufridos. En virtud de este artículo, el Estado peruano está obligado a emplear personas con discapacidad en el sector público y a promover empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

En el ámbito nacional, nuestra Constitución dispone en su artículo 7 el derecho de las personas con discapacidad a un régimen legal de protección, y en su artículo 23 que el Estado debe otorgar protección especial a la persona con discapacidad que trabaja. Precisamente, el 24 de diciembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPCD), que establece el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad; y el 8 de abril de 2014 se publicó su Reglamento, Decreto Supremo 002-2014-TR.

Asimismo, mediante Resolución Ministerial No. 107-2015-TR, se aprobaron las “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”. Más adelante pasaremos a analizar esta norma.





## ¿Qué obligaciones laborales tienen los empleadores en el sector privado, relacionadas con las personas con discapacidad?

La LGPCD y su Reglamento incorporan las siguientes obligaciones para los empleadores del sector privado:

### No discriminar por discapacidad

Los empleadores deben abstenerse de realizar cualquier acto discriminatorio por motivos de discapacidad, al inicio, durante y al término de la relación laboral. **Nótese que esta prohibición comprende tanto la discriminación directa, en la que el criterio de discapacidad es la causa del trato diferenciado; como aquella en la que el criterio de distinción es en principio neutro, pero genera un impacto desfavorable injustificado** en las personas con discapacidad (discriminación indirecta).

En atención a dicha prohibición, la LGPCD sanciona con nulidad a toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. Sin embargo, no se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad.

Por su lado, el artículo 30.f de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral califica como acto de hostilidad equiparable al despido a los actos de discriminación por razón de discapacidad, y el artículo 29.d sanciona con nulidad el despido que tenga por motivo la discapacidad. En la misma línea, la Ley 26772 prohíbe las ofertas de empleo discriminatorias.

Sobre este particular, consideramos recomendable que las empresas del sector privado tomen en consideración las pautas y sugerencias de actuación contenidas en la “Guía de buenas prácticas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y la ocupación”, aprobada por Resolución Ministerial 159-2013-TR; en ella se establecen una serie de criterios de actuación que pueden ser incorporados en la actuación de la empresa a fin de prevenir prácticas discriminatorias en materia de empleo, entre otros motivos, por razón de la discapacidad de las personas.



## Contratar personas con discapacidad

Los artículos 49.1 de la LGPCD y 56.2 de su Reglamento, obligan a los empleadores del sector privado con más de 50 trabajadores a contratar a personas con discapacidad, en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de sus trabajadores.

Los empleadores pueden eximirse de dicha obligación si acreditan fehacientemente el cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones: (i) no haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir; o (ii) que habiendo generado vacantes en el año hubiesen concurrido los siguientes factores:

- ▶ La existencia de razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que dificultaron la incorporación de trabajadores con discapacidad;
- ▶ La oferta de los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo del Centro de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- ▶ La omisión de todo requisito que pudo constituir una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y
- ▶ La garantía de que los procesos de evaluación específicos permitieron la efectiva participación de las personas con discapacidad que postularon.

La normativa en cuestión dispone que **el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fija los criterios para la determinación de las empresas obligadas a cumplir con la cuota laboral en el sector privado**, la base de cálculo y el número de trabajadores con discapacidad con los que deberán contar las empresas obligadas por Ley.

Precisamente, mediante la mencionada Resolución Ministerial No. 107-2015-MTPE, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó la normativa que regula: (i) cuáles son los criterios para el cálculo de la cuota de empleo de personas con discapacidad; (ii) los servicios y medidas que facilitan su cumplimiento; (iii) la forma cómo se va a efectuar la fiscalización para el cumplimiento de dicha cuota; y, (iv) el procedimiento sancionador aplicable para los empleadores que no cumplan con la cuota de empleo correspondiente.

En dicha Resolución se establece que el cálculo de la cuota de empleo se realiza tomando en cuenta el número total de trabajadores registrados en la planilla electrónica durante el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, aplicando las reglas siguientes:

- ▶ En el caso de aquellos empleadores que inicien su actividad durante el primer semestre del año: la cuota se calcula en proporción a los meses transcurridos hasta el 31 de diciembre de dicho año.
- ▶ En el caso de aquellos empleadores que inicien sus actividades durante el segundo semestre: el cálculo de la cuota se inicia en el período anual siguiente.
- ▶ En el caso de fusiones empresariales o circunstancias análogas: el cálculo se realiza considerando individualmente a cada empresa respecto a los periodos anteriores a la fusión, y en forma conjunta a partir de ella.

Adicionalmente, la Resolución establece que el número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador resulta de multiplicar la base de cálculo (el número de trabajadores en el año) por el factor equivalente a 0.03.

Cuando el resultado sea un número con más de un decimal, la cifra se redondea a la inmediata superior en caso la cifra centesimal sea igual o superior a 5:

$$(\text{Número de trabajadores en el año}) \times 0.03 = X^1$$

Por último, como ya fue adelantado, la Resolución ratifica que las razones que justifican el incumplimiento de la cuota de empleo en favor de los trabajadores con discapacidad son las siguientes:

- ▶ No haber generado nuevos puestos de trabajo o vacantes que cubrir.
- ▶ En caso de haberlas generado, que pese haber cumplido con las obligaciones en materia de seguridad, salud y haberse previsto los ajustes razonables mínimos, los riesgos laborales persisten para la persona con discapacidad.
- ▶ Haber agotado los mecanismos posibles para convocar, difundir y seleccionar personas con discapacidad (incluyendo el ofertar a través de la Bolsa de Empleo de la Ventanilla Única de promoción del empleo).

## Indicar en la planilla electrónica la condición de discapacidad de sus trabajadores

El artículo 56.1 del Reglamento obliga a los empleadores a indicar expresamente en la planilla electrónica la condición de discapacidad de sus trabajadores.

Esto permitirá a la Autoridad de Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la cuota anual de empleo.

## Asegurar la accesibilidad en el lugar de trabajo

El Reglamento Nacional de Edificaciones establece que toda oficina que presta servicios administrativos, técnicos, financieros, de gestión, de asesoramiento y afines, debe cumplir con las normas de accesibilidad para personas con discapacidad establecidas en el propio reglamento. **Esta obligación se extiende a las edificaciones industriales de más de 1,000 m<sup>2</sup> de área construida y a las edificaciones donde se presten servicios de atención al público.**

Las obligaciones de accesibilidad comprenden ingresos, puertas, circulaciones, ascensores, mobiliario, baños, estacionamientos y señalización.

La fiscalización de estas obligaciones corresponde a las municipalidades locales.

Por su parte, el artículo 64 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, establece que los empleadores deben garantizar la protección de los trabajadores que, por su discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Esta obligación requiere tomar en cuenta las condiciones de accesibilidad para el trabajador.

## Ajustes razonables en el lugar de trabajo

Los artículos 50 de la LGPCD y 57 de su Reglamento reconocen el derecho de los trabajadores con discapacidad a realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estas medidas **comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios,** en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

<sup>1</sup> Cuando el resultado sea un número con más de un decimal, redondear a la inmediata superior en caso sea igual o superior a 5 (>0.05)

Los empleadores no están obligados a realizar los ajustes razonables si demuestran que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo se considera un acto de hostilidad equiparable al despido.

La normativa antes citada dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establecerá las normas técnicas para la aplicación de los ajustes razonables, y los criterios para determinar si su realización constituye una carga económica excesiva para los empleadores.

Mediante Resolución Ministerial 162-2014-TR se dispuso la pre-publicación del proyecto de normativa que regularía la determinación de la carga económica excesiva para el empleador en función de los costos del ajuste razonable.

En dicho Proyecto se establece que, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 de la LGPCD y el artículo 57 de su Reglamento, los empleadores tienen la obligación de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo. **Dichos ajustes deberán estar orientados a la creación de un ambiente seguro, confortable y productivo** para aquellos trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, el costo de la adaptación deberá ser razonable y asumible por la empresa, para lo cual se deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- ▶ El volumen de ventas de la empresa y el factor de productividad (calculado en función de la producción total y el número de trabajadores de la empresa en cada período anual).
- ▶ En segundo lugar, se multiplica el factor productividad por el monto máximo deducible para el impuesto a la Renta.
- ▶ Cuando el costo por ajustes razonables sea mayor al resultado de multiplicar el factor productividad por el monto máximo deducible del Impuesto a la Renta, el costo será excesivo.


Cabe precisar que a la fecha de elaboración de la presente Guía, el Proyecto de normativa ministerial continuaba en etapa de pre-publicación, por lo que las reglas antes indicadas no pueden ser consideradas aún como definitivas.


Por otro lado, es importante tener en cuenta que la Resolución Ministerial No. 017-2015-TR, anteriormente mencionada, ha establecido que para que el empleador cumpla con garantizar la efectiva participación de las personas con discapacidad en los procesos de evaluación, éste deberá brindar las condiciones adecuadas para que los postulantes con discapacidad puedan acceder a las pruebas y evaluaciones correspondientes.

De esta forma, los empleadores deberán asegurarse que durante los exámenes o procesos de evaluación se permita el acceso efectivo de las personas con discapacidad a través de, por ejemplo, exámenes en braille, acompañantes para personas con discapacidad visual, rampas que permitan el acceso a usuarios de sillas de ruedas, entre otros. En tal sentido, estamos ante ajustes razonables que deberán ser implementados durante la etapa de evaluación siempre y cuando, en línea con lo indicado anteriormente, no supongan una carga económica excesiva para el empleador.

## ¿Qué pautas o recomendaciones pueden tomar en cuenta los empleadores para realizar ajustes razonables?

Si bien la realización de ajustes razonables debe ser analizada caso por caso, las siguientes son pautas que pueden servir para evaluar posibles ajustes razonables en dicho análisis

TIPO DE DISCAPACIDAD	PAUTA
<p data-bbox="327 1310 598 1344">Discapacidad visual</p> 	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="719 929 1383 1131">▶ Aspectos relacionados a la movilidad y la orientación: determinar zonas con obstáculos, pisos antideslizantes y texturizados para indicar cambios de área; colores contrastantes (para personas con baja visión), pasamanos en escaleras, imágenes y señalizaciones en alto relieve, etc.</li><li data-bbox="719 1153 1383 1288">▶ Iluminación: si la persona tiene resto visual o baja visión, considerar que el ambiente donde se desempeñe cuente con una iluminación adecuada y en colores blancos.</li><li data-bbox="719 1310 1383 1444">▶ Seguridad: incluir alarmas sonoras, entrenar con la persona una ruta de escape, coordinar con un compañero para que realice los apoyos más convenientes.</li><li data-bbox="719 1467 1383 1601">▶ Tecnología: Uso de programas informáticos lectores de pantalla o pantallas con amplificación de imagen para personas con baja visión. Verificar si otros aparatos necesitan de alguna adaptación.</li><li data-bbox="719 1624 1383 1691">▶ Desempeño: recurrir a lupas (baja visión), sistemas Braille para escritura o de audio.</li></ul>

TIPO DE DISCAPACIDAD	PAUTA
<p data-bbox="328 656 624 689">Discapacidad auditiva</p> 	<ul data-bbox="719 506 1383 842" style="list-style-type: none"><li>▶ Sobre el entorno de trabajo: pantallas informativas, paneles con datos relevantes para la realización de la tarea, letreros informativos sobre medidas de seguridad, horarios, etc.</li><li>▶ Seguridad: sistemas de alerta visual.</li><li>▶ Desempeño: priorice la información de tipo visual o escrita; si la persona lee labios, hable despacio y mirando a la persona; de lo contrario, utilice la lengua de señas peruana (intérprete).</li></ul>
<p data-bbox="328 1059 660 1126">Discapacidad intelectual o mental</p> 	<ul data-bbox="719 954 1383 1245" style="list-style-type: none"><li>▶ Sobre el entorno de trabajo: capacitación guiada sobre la función a desarrollar.</li><li>▶ Desempeño: acompañe las indicaciones con gestos o imágenes; si la tarea es compleja, divídala en pasos para facilitar la comprensión; establezca horarios fijos con algunas pausas si el trabajo es muy exigente; brinde ayuda con aspectos administrativos.</li></ul>
<p data-bbox="328 1637 587 1671">Discapacidad física</p> 	<ul data-bbox="719 1357 1383 1951" style="list-style-type: none"><li>▶ Movilidad: verificar la existencia de rampas, ascensores, espacios amplios para el desplazamiento en silla de ruedas, muletas o bastones, según sea el caso.</li><li>▶ Entorno de trabajo: Priorice el diseño ergonómico.</li><li>▶ Desempeño - tecnología: de acuerdo a las necesidades de las personas, considerar uso de josticks, punteros, mouse adaptado, software de voz, teclado adaptado, etc.</li><li>▶ Salud: considerar tiempos de descanso y movimiento, si el puesto requiere estar mucho tiempo en una sola posición; priorizar el que los materiales estén al alcance de la mano para evitar gasto de energía; evaluar los requerimientos del puesto en función de destrezas motoras finas (uso de herramientas de alta precisión); etc.</li></ul>

## Reubicar al trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral

El artículo 52 de la LGPCD reconoce el derecho del trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral, a conservar su puesto de trabajo si realizados los ajustes razonables correspondientes la discapacidad no es determinante para el desempeño de sus tareas.

Caso contrario, el trabajador con discapacidad tiene derecho a ser reubicado en puesto compatible con sus capacidades y aptitudes, siempre que exista vacante y que no implique riesgos para su seguridad y salud o la de los demás trabajadores.

## ¿Qué entidad pública fiscalizará el cumplimiento de estas obligaciones?

De acuerdo al artículo 80 de la LGPCD, la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de las obligaciones de la citada ley es el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), el cual ejercerá la potestad sancionadora en el marco de lo dispuesto por la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Cabe precisar, sin embargo, que el citado artículo 80 reconoce la competencia del CONADIS sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno. De allí que sea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) la que tiene a su cargo la instrucción o investigación sobre el incumplimiento de las obligaciones en materia de personas con discapacidad, así como el procedimiento sancionador.

Finalmente, cabe precisar que de acuerdo con la escala de multas establecida en el Reglamento de la LGPCD, **el incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad es sancionado como una infracción muy grave con una multa desde 12 UIT hasta 15 UIT** luego del procedimiento sancionador a cargo de CONADIS.

Sin perjuicio de ello, en la medida que será SUNAFIL quien llevará a cabo el procedimiento fiscalizador, el procedimiento sancionador e impondrá las eventuales multas por el incumplimiento de la cuota de empleo, es posible que la misma aplique las multas previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 019-2006-TR. En tal sentido, al calificar como una infracción grave en materia de obligaciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad (artículo 30.3 del Reglamento), el mismo sería sancionado con una multa desde 3 UIT hasta 50 UIT dependiendo del número de trabajadores afectados.

A la fecha de elaboración de la presente guía, no se ha emitido ninguna normativa o pronunciamiento oficial por parte de SUNAFIL o de CONADIS mediante el cual se establezca

expresamente cuál de las dos multas será la aplicable ante el incumplimiento de la cuota de empleo.

## ¿Qué beneficios tributarios se han previsto para el empleador?

Los artículos 47 y 50 de la LGPCD establecen deducciones adicionales en el pago del Impuesto a la Renta de tercera categoría por dos conceptos: (i) por las remuneraciones que las empresas privadas paguen a sus trabajadores con discapacidad; y, (ii) por los gastos en los que incurran dichas empresas por concepto de ajustes razonables en el lugar de trabajo en favor de los trabajadores con discapacidad.

Complementando lo anterior, el Decreto Supremo 287-2013-EF reglamentó los artículos 47 y 50 de la LGPCD y precisó que las deducciones adicionales constituyen créditos contra el Impuesto a la Renta; no obstante, dichos créditos no generan saldo a favor del contribuyente, no pueden ser arrastrados a los ejercicios siguientes, no otorgan derecho a devolución y no pueden ser transferidos a terceros.

En esa línea, el Decreto Supremo 287-2013-EF ha dispuesto las siguientes reglas para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el artículo 47 de la LGPCD:

- ▶ El importe del crédito equivale al 3% de la remuneración anual de los trabajadores con discapacidad, que devengue y se pague en el mismo ejercicio.
- ▶ El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 1,44 por la Remuneración Mínima Vital (RMV) y por el número de trabajadores con discapacidad sobre el cual se estima la remuneración anual.
- ▶ La condición de discapacidad del trabajador debe ser acreditada con el certificado de discapacidad otorgado por los hospitales de los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, o por EsSalud). En este punto se exige que el empleador conserve durante el plazo de prescripción una copia legalizada por notario del certificado.
- ▶ El crédito será aplicado en el ejercicio en el que devenguen y se paguen las remuneraciones.

De otro lado, para la aplicación del crédito tributario a que se refiere el artículo 50 de la LGPCD, el Decreto Supremo 287-2013-EF señala que se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- ▶ El importe del crédito equivale al 50% de los gastos por ajustes razonables en el lugar de trabajo, devengados en cada ejercicio y sustentados con los respectivos comprobantes de pago.
- ▶ El monto de dicho crédito no deberá exceder al importe que resulte de multiplicar el factor 0.73 por la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y por el número de trabajadores con discapacidad que requirieron ajustes razonables en el lugar de trabajo.
- ▶ Dicho crédito será aplicado en el ejercicio en que devenguen los gastos por ajustes razonables.





El siguiente cuadro resume las principales obligaciones laborales frente a personas con discapacidad:

<b>SECTOR PRIVADO</b>	Cuota: 3% del total de trabajadores en planillas:
	No discriminación:
	No hay incumplimiento a la cuota si no hay vacantes en la empresa.
	Si hay vacantes, no hay incumplimiento de la cuota cuando las posiciones no pueden ser ocupadas por personas con discapacidad porque no se cumplen los requisitos técnicos o existe riesgo vinculado con el puesto; se ofertan las plazas a través de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo; las ofertas de empleo no discriminan a las personas con discapacidad; y los procesos de evaluación y reclutamiento permitan la participación de personas con discapacidad.
	Accesibilidad.
	Ajustes razonables. El Ministerio de Trabajo determinará las normas técnicas que se deben seguir para la adecuación de procesos y estructuras que permitan el trabajo de la persona con discapacidad así como los casos donde no procede dicho ajuste por constituir una carga económica excesiva.
	Los empleadores deben señalar en la planilla electrónica, de manera obligatoria, qué trabajadores tienen discapacidad.
<b>MULTAS</b>	La SUNAFIL verificará en enero de cada año el cumplimiento de la cuota de 3%.
	Multas aplicables según el Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad:
	Leves: 1-5 UIT. Graves: 5-10 UIT Muy graves: 10-20 UIT
<b>FISCALIZACIÓN</b>	Multa aplicable según el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo
	Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de personas con discapacidad – Grave: 3-50 UIT
	A partir de Enero 2016, se fiscalizará el período 2015.



EL RESPETO, LA  
ACEPTACIÓN DE  
LA DIVERSIDAD,  
LA INCLUSIÓN, LA  
MERITOCRACIA,  
LA NO  
DISCRIMINACIÓN,  
SON VALORES  
CORPORATIVOS  
QUE SE ACTIVAN  
AL TOMAR LA  
DETERMINACIÓN  
DE SER UNA  
EMPRESA  
INCLUSIVA.

## ¿POR QUÉ CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Como hemos señalado, la gran mayoría de personas con discapacidad se encuentra fuera del mercado de trabajo; por tanto, son una fuerza laboral pendiente de explotar en todo su potencial.

La inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo puede brindar experiencias y perspectivas únicas y valiosas; pero dar el primer paso para contratarlas puede ser un gran desafío: ¿cómo hacerlo?, ¿cómo empezar? y ¿por qué hacerlo?

El primer paso es asumir el compromiso de ser una organización inclusiva. Ese es el impulso que debe movilizar a los ejecutivos, las decisiones y los recursos necesarios para hacer este compromiso una realidad.

Lo segundo es conectarse con los valores corporativos que se activan al tomar esta determinación. El respeto, la aceptación de la diversidad, la inclusión, la meritocracia, la no discriminación.

A esto se deben sumar aspectos estratégicos como el factor productivo, el logro de objetivos y metas. Las personas con discapacidad pueden ser un gran aporte para la organización.

Las empresas que ya han contratado a personas con discapacidad saben que contar con ellas tiene una serie de beneficios como mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los trabajadores y mejorar la reputación corporativa.

## Beneficios de contratar a personas con discapacidad

Las aptitudes laborales de las personas con discapacidad crean una enseñanza valiosa y un espíritu de equipo que deben tener en cuenta las organizaciones. Algunos de los beneficios que genera la contratación de estos trabajadores son:



▶ **MEJORA** el clima laboral.

La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos.

▶ **SENSIBILIZA** al resto de personal.

La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación, con repercusiones que pueden ir más allá del lugar de trabajo.

▶ **PROMUEVE** el trabajo en equipo.

La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.

▶ **DISMINUYE EL AUSENTISMO** laboral de los equipos de trabajo.

Los trabajadores con discapacidad tienen un ausentismo igual o menor que una persona sin discapacidad.

▶ Genera un mayor **COMPROMISO**.

Las personas con discapacidad que buscan trabajo han debido superar muchas dificultades. Cuando encuentran una oportunidad, la aprovechan desplegando gran esfuerzo y manifestando gran entusiasmo. Además, cuidan su puesto de trabajo, disminuyendo la rotación de empleados y los consiguientes costos y tiempos de capacitación.

▶ Permite contar con **TRABAJADORES EFICIENTES** en tareas específicas.

Algunas personas con discapacidad tienen características únicas que les permiten adquirir destrezas superiores a las de otros empleados. Por ejemplo las personas sordas pueden trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa. Las personas con síndrome Down desarrollan muy bien tareas repetitivas.

▶ Promueve la **INNOVACIÓN**.

Las personas con discapacidad tienen flexibilidad para adaptarse y enfrentar situaciones adversas, y trasladan al lugar de trabajo sus habilidades para resolver problemas.

▶ Su **INTEGRACIÓN** en el lugar de trabajo incentiva repensar la forma en que se organiza la empresa, el diseño de productos y servicios dirigidos a dichas personas, así como estrategias para atraer y retener talentos diversos.

▶ Mejora la **REPUTACIÓN** corporativa.

La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

▶ Permite acceder a **BENEFICIOS TRIBUTARIOS**.

Las empresas pueden acceder a beneficios tributarios por contratar a personas con discapacidad.



## Rompiendo mitos en la contratación de personas con discapacidad

**MITO:** Las personas con discapacidad son menos productivas.

**REALIDAD:** Diversas investigaciones demuestran que las personas con discapacidad tienen rangos de **igual o mayor desempeño**, productividad, calidad y cantidad de trabajo, y que son más flexibles a las demandas.

**MITO:** Las personas con discapacidad podrían tener accidentes y ser un riesgo para la seguridad en la empresa.

**REALIDAD:** Las personas con discapacidad son **más cuidadosas y respetuosas** de las normas de seguridad y salud.

**MITO:** Las personas con discapacidad presentan un gran ausentismo y alta rotación laboral.

**REALIDAD:** El ausentismo en las personas con discapacidad no es diferente al de las personas sin discapacidad. Por el contrario, **cuidan más su puesto de trabajo**.

**MITO:** Todas las personas con discapacidad requieren ajustes complicados y caros en el puesto de trabajo.

**REALIDAD:** La mayoría de personas con discapacidad no requiere de ajustes en el puesto de trabajo. Los **ajustes razonables van a depender del tipo de discapacidad** que tenga la persona y el perfil del puesto de trabajo, y el costo y la dificultad son menores de los que el empleador imagina. Un estudio publicado por Job Accomodation Network (JAN) indica que en Estados Unidos el 56% de las acomodaciones costaron menos de US\$600.00, y el 15% no costaron nada.

**MITO:** Las personas con discapacidad necesitan ayuda y supervisión permanentes.

**REALIDAD:** Todos requerimos de ayuda en algún momento. **La mayoría** de personas con discapacidad que postulan a un puesto de trabajo **se valen por sí mismas**.

**MITO:** No se puede despedir a personas con discapacidad.

**REALIDAD:** Una persona con discapacidad puede ser despedida como **cualquier otro trabajador**.

## 5

## CINCO PASOS PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL

Un modelo de inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo debe empezar con un compromiso de la organización. En adelante, recomendamos dar los siguientes pasos para hacer que dicho compromiso se cumpla, para hacer que las cosas pasen.

### PRIMER PASO Compromiso inicial: *El primer paso hacia la inclusión*

Escuchar a un orador entusiasta hablar sobre el tema. Inspirarse con las experiencias positivas de otras empresas. Saber que existe una metodología práctica para contratar a personas con discapacidad. Estas razones y otras más, pueden ser algunos de los detonantes que han despertado el anhelo de hacer que tu empresa sea más inclusiva y diversa. ¿Cómo empezar? Lo primero es conocer el camino que hay que recorrer y comprometerse.

▶ **CONVERSAR Y ENTUSIASMARSE** con la idea de contratar a personas con discapacidad.

Es importante que se plantee el tema dentro de la organización de una forma abierta e informada. La primera recomendación es que los ejecutivos conversen, expongan sus sueños, proyectos e ideas, con el fin de preparar el ambiente para la inclusión laboral.

▶ Contactar **INSTITUCIONES QUE APOYAN LA INCLUSIÓN** laboral de personas con discapacidad.

Si tu empresa desea o ha decidido contratar a personas con discapacidad, probablemente necesitará de un acompañamiento continuo. Por ello, la primera etapa de esta metodología cumple con ese objetivo, logrando un contacto inicial entre la empresa y las diversas instituciones que apoyan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De esta forma, es posible generar oportunidades reales de inserción, ya que se desarrolla una permanente demanda de cupos de trabajo por parte de dichas instituciones, y ofertas de puestos o vacantes de las empresas que quieren construir una cultura organizacional inclusiva.

▶ **CHARLAS** sobre la contratación de personas con discapacidad.

Las diversas instituciones que promueven el empleo de personas con discapacidad pueden apoyar a la empresa, presentando una metodología sencilla de cómo incluir a trabajadores con discapacidad en la organización. Este paso es importante, ya que se visualiza el camino a seguir y se ve que sí es posible lograr la meta deseada.

## SEGUNDO PASO Evaluación laboral: *Preparación para dar nuevas oportunidades*

Aprender a elegir al candidato correcto es uno de los grandes desafíos que existen, ya que hay que considerar todos los aspectos del puesto. Preparar al equipo interno de selección para tener las herramientas técnicas que les permitan tomar la mejor decisión. El segundo paso de esta metodología cuenta con el respaldo de expertos de las instituciones colaboradoras, con el objetivo de que la empresa avance de forma decidida y profesional.

### ▶ **DIAGNÓSTICO**

El diagnóstico es el inicio del segundo paso. Consiste en el análisis en terreno que realizan las organizaciones, entidades de apoyo o consultores especializados en inclusión laboral respecto del puesto de trabajo, las instalaciones y lugar de trabajo donde se desempeñará la persona con discapacidad (condiciones, requerimientos, ergonomía, accesibilidad, infraestructura) y los perfiles requeridos (funciones, tareas, rasgos, competencias).

Esta visita es clave, ya que los expertos desarrollan un completo análisis del puesto de trabajo ofertado, verifican las condiciones asociadas a éste como el clima organizacional, el ámbito ergonómico, la accesibilidad, la infraestructura, la cultura y filosofía de la empresa, y trazarán un plan o metodología para dar inicio y acompañar todo el proceso de selección que debe llevarse a cabo para los postulantes, con miras a la inclusión laboral.

### ▶ Apoyo para la **SELECCIÓN** de personas con discapacidad.

Cuando ya se ha realizado el diagnóstico, lo siguiente es capacitar al equipo de selección de personal de la empresa sobre la contratación de personas con discapacidad.

Es muy importante que estas áreas tengan claro los criterios de evaluación durante el proceso de selección de trabajadores con discapacidad.

### ▶ **PROCESO** de selección.

Es el proceso por el cual se convoca y selecciona a la persona a ocupar los puestos disponibles obtenidos del estudio de los perfiles en el diagnóstico.

Ya capacitados, el equipo de selección laboral se encuentra preparado para la elección de los postulantes al cargo. Para ello, es recomendable (y obligatorio para que el empleador pueda justificar válidamente el incumplimiento de la cuota de empleo) que el equipo contacte los servicios de Bolsa de Trabajo que ofrece el Centro de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, o los servicios prestados por otras entidades o instituciones, públicas y privadas articulados a ésta.

De esta forma, se espera que, de la mano con la entidad de apoyo, la empresa seleccione al candidato más idóneo para el puesto.

## TERCER PASO Capacitación: *La necesaria preparación antes de comenzar a trabajar*

Entusiasmo, buena disposición, esperanza, proyección, sueños y una gran dosis de alegría, resumen algunas de las emociones que sienten las personas con discapacidad que han obtenido un trabajo, después de un largo camino de esfuerzo y búsqueda. El siguiente paso es la capacitación, no sólo de quien ingresa a un nuevo espacio laboral, sino que también es la empresa la que debe prepararse para recibir a un nuevo integrante en la organización.

### ► Taller de **CONCIENTIZACIÓN** y capacitación.

Conocidas las personas que van a ser incluidas laboralmente en la empresa, es necesario sensibilizar a todo el personal en el tema de la diversidad, especialmente en cómo interactuar con las personas con determinadas discapacidades. Para esto se organizarán talleres y charlas a cargo de especialistas reconocidos en el tema, pero sobretodo con capacidades para comunicar.

Se recomienda conversar con los especialistas para conocer la estructura, modalidad, requerimientos y tiempo de duración de los talleres de sensibilización, para que puedan ser incorporados de manera sistematizada a la estrategia de la empresa para temas de inclusión.

Gracias al taller las empresas y sus trabajadores se preparan para recibir de la mejor manera a la persona que se está incorporando a la empresa; se tendrá mayor claridad sobre las necesidades, capacidades y limitaciones del nuevo integrante; y se aclararán dudas y se despejan mitos sobre las personas con discapacidad, en una conversación dinámica y honesta. La finalidad del mismo es que no se generen problemas ni discriminaciones.

### ► **CAPACITAR** al nuevo trabajador.

Mientras los compañeros de trabajo de la persona con discapacidad participan del taller de concientización, el nuevo integrante de la empresa estará aprendiendo todo sobre su cargo en su capacitación. Esta última estará compuesta por diferentes cursos sobre su puesto de trabajo, sus labores específicas, la historia institucional de la organización, prevención de riesgos, etc. Además, debe darse a conocer documentación importante de la empresa, como son el Reglamento Interno, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, manuales, políticas y lineamientos, entre otros. Considere que estas herramientas deberán ser adaptadas a formatos accesibles de ser el caso.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.



**Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado.** En el caso de las personas con discapacidad, esta formación no sólo ayuda a mejorar sus competencias técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos.

Por eso es que la capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente, reforzando su compromiso con la empresa. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad.

Recuerde también que los programas de entrenamiento y capacitación deben adecuarse al tipo de discapacidad que presente el trabajador, y ser revisados y sistematizados de manera colaborativa con otras áreas de la empresa. Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para la etapa de capacitación:

### **Apoyar**

Brindarle una oportunidad de trabajo a una persona con discapacidad implica necesariamente preparar a la organización y a su equipo de trabajo para su adecuada inserción. Acompañarlo y darle apoyo en este proceso es fundamental para mantener el entusiasmo y el compromiso.

### **Observar y evaluar el desempeño de las personas**

Examinar el sistema de trabajo y las funciones de cada persona permite descubrir sus necesidades específicas. En este caso, una actividad de capacitación puede convertirse en un importante factor de motivación y compromiso.

### **Escuchar**

Una de las mejores formas de conocer a las personas es escuchando sus necesidades y opiniones en temas de capacitación. Tomar cuenta sus inquietudes puede ser un factor decisivo a la hora de entender qué tipo de cursos deben realizar.

### **Desarrollar**

Las personas con discapacidad también pueden aprender nuevas habilidades y conocimientos. Por ello, la capacitación también puede transformarse en una oportunidad para incorporar nuevas tareas y responsabilidades a sus labores habituales, o bien, mejorar sus condiciones.



## (CUARTO PASO) Colocación y seguimiento: *Apoyo y acompañamiento constante*



Cuando ya se ha logrado integrar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo, existe una constante preocupación para que se obtengan los mejores resultados, tanto para la empresa como para el trabajador.

### ► **APOYO** en el primer día laboral.

Es fundamental el apoyo que debe entregarle la empresa al nuevo trabajador durante el proceso de incorporación, especialmente en su primer día de trabajo. Esta acción dependerá del puesto de trabajo disponible y la experiencia laboral de la persona con discapacidad.

Si es la primera vez que la persona trabaja, es importante darle la más cordial bienvenida a la organización. De esta forma, la persona con discapacidad se sentirá integrada a la empresa de inmediato, y se dará cuenta que sus jefes y compañeros tienen un real interés en conocerlo e incluirlo.

### ► **SEGUIMIENTO** del desempeño laboral.

El seguimiento es el monitoreo de la actuación laboral de la persona incluida y su entorno. Debe ser intenso en el primer mes y luego realizarse al final del tercer mes y al final del sexto mes; o a requerimiento por situaciones extraordinarias.

Este acompañamiento debe considerar el desempeño mientras se desarrolla la tarea, las relaciones interpersonales, la comunicación, la capacitación, etc, con el fin de garantizar la estabilidad y permanencia de la persona con discapacidad.

El período que necesita de mayor atención es el que transcurre desde la incorporación de la persona con discapacidad hasta la evaluación que se realice sobre su desempeño laboral.

**La labor de acompañamiento es variable según la persona, el cargo y el tipo de discapacidad.** De esta manera, el seguimiento del nuevo trabajador durará por el tiempo que sea necesario para cada caso.

La evaluación es la que permitirá medir los logros y desafíos y diseñar los siguientes pasos.

La preocupación dentro de esta etapa, es observar el proceso de adaptación que ha tenido la persona en la empresa y evaluar los esfuerzos por parte de la organización para lograr la integración del trabajador.

Es importante para esta metodología tener una vía de comunicación y apoyo entre el trabajador y la empresa, ya que esto ayuda al logro de los objetivos de la persona con discapacidad en la organización.

Para evaluar, considere conversar sobre lo aprendido a nivel profesional y personal con todos los involucrados; tener reuniones con instituciones de apoyo para tener diferentes perspectivas e ideas concretas de mejora, y; difundir la experiencia a nivel interno y externo.

## QUINTO PASO Evaluación del proceso: *Compromiso de continuar y generar inclusión*



Medir y evaluar cómo se ha realizado el proceso de inclusión en la empresa, es crucial para diseñar cómo debes continuar en el futuro. Es importante detectar qué etapas resultaron más sencillas y cuáles fueron las más desafiantes. Identifique aquellas áreas y personas que han sido claves en la contratación, en la capacitación y el seguimiento. Si tiene interés en continuar adelante y transformar su empresa en una inclusiva, lo invitamos a hacer una revisión de todas las oportunidades que se presentan, para que siga mejorando e incorporando a nuevos trabajadores con discapacidad en su organización.

Después de seis, ocho o diez meses se recomienda realizar una evaluación de la metodología que se ha aplicado para la contratación de personas con discapacidad en la empresa. Esta guía lo puede ayudar a reconocer lo positivo, qué aspectos debes mejorar o reforzar, qué pasos debes incorporar cuando comiences nuevamente el ciclo y qué puedes aprender de las otras empresas.

Este paso es simple y muy importante para seguir adelante y transformarte en una empresa inclusiva.

A continuación se presentan algunas recomendaciones para la etapa de evaluación:

### Conversar los aprendizajes

Una vez que ya se ha efectuado la etapa de seguimiento, es el tiempo de organizar una reunión con el equipo central que ha estado involucrado en la contratación de personas con discapacidad. Reúnanse a conversar sobre los aprendizajes que han tenido como profesionales, como personas y como empresa. Anoten todas las ideas y establezcan algunas líneas de mejoramiento y nuevas oportunidades.

### Reunión con instituciones colaboradoras

Si necesitan ayuda en esta etapa de evaluación, reúnanse con las organizaciones especializadas, con el fin de que éstas los ayuden a ver desde otra perspectiva el proceso. Definan al final algunas ideas concretas para mejorar la inclusión.

### Difundan la experiencia

Es importante dar a conocer esta experiencia a nivel interno para reforzar el orgullo institucional, y también compartirla externamente para generar más entusiasmo en otras organizaciones que recién comienzan, como también para aprender de las que ya llevan más tiempo en la inclusión.

COMPROMETERSE DE MANERA MÁS PROFUNDA CON LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES LA CREACIÓN EXPLÍCITA DE UNA POLÍTICA SOBRE LA MATERIA.

## CLAVES PARA CONSTRUIR UNA POLÍTICA DE INCLUSIÓN

Las empresas que no tienen experiencia en contratación de personas con discapacidad carecen de una política de inclusión, aunque muchas tengan una aproximación favorable, declaren su importancia o argumenten a favor de la “necesidad ética” de contratar; o incluyan a personas con discapacidad en el lugar de trabajo en el marco de una política de responsabilidad social empresarial, generalmente emparentada con la gestión de su imagen, poniendo el foco en la discapacidad en sí antes que en el desempeño y la productividad del trabajador.

Una forma de comprometerse de manera más profunda con la inclusión laboral de personas con discapacidad es la creación explícita de una política sobre la materia. Usualmente esta iniciativa la realizan empresas que ya han vivido experiencias exitosas de inclusión y que hoy desean continuar incorporando a más trabajadores de este tipo.

A continuación, le sugerimos algunas acciones que puede realizar en el proceso de creación de una política de inclusión:

### CONVERSE sobre el significado de la inclusión

Cuando la empresa ya ha decidido que la contratación de personas con discapacidad será parte de su operación habitual, es recomendable que se efectúen reuniones para conversar abiertamente sobre el verdadero significado de la inclusión dentro de la organización. En los encuentros se pueden analizar los aprendizajes obtenidos, identificar los ámbitos de mejora en el liderazgo y generar el compromiso de todos quienes conforman la empresa respecto a la aceptación de la diversidad dentro del entorno de trabajo. Es ideal que se involucren representantes de la dirección, las gerencias, mandos medios, niveles profesionales y administrativos. Mientras más participativo mejor.

### No PONGA EL FOCO en la discapacidad

Ponga el foco de la contratación **EN EL RESULTADO**, las competencias o su necesidad productiva, no en la discapacidad de la persona. Esto supone realizar cambios en la infraestructura y organización para facilitar el desenvolvimiento de la persona con discapacidad; incentivar cambios en la visión del personal, para relacionarse bien con las personas con discapacidad; y en capacitar al trabajador con discapacidad, para prepararlo adecuadamente en el trabajo.

## **FORMALICE** la política en un documento visible

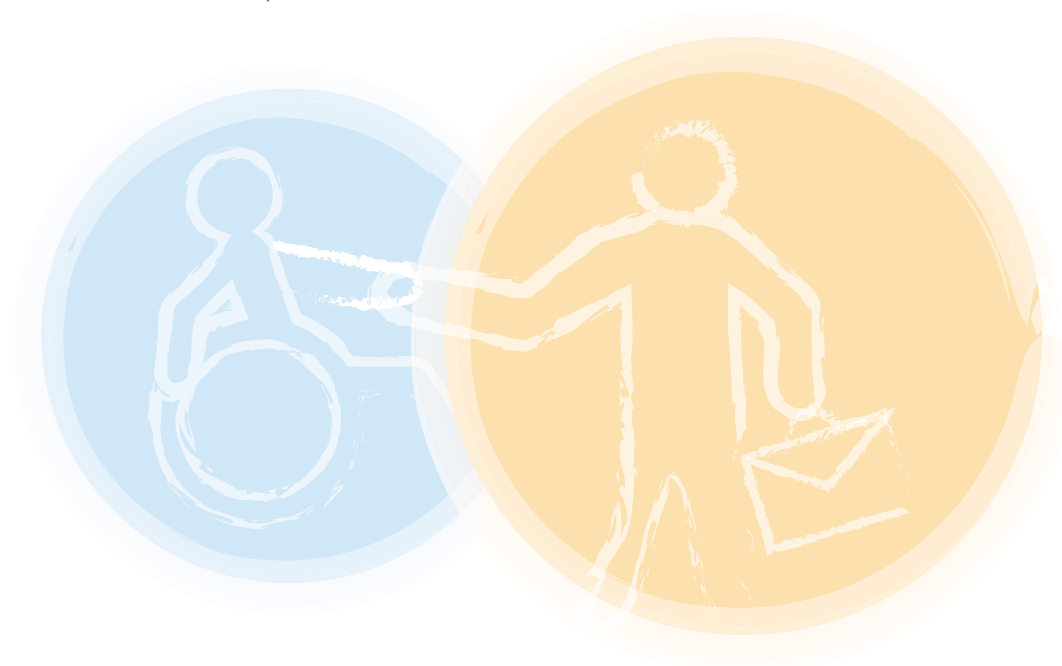
Con las conclusiones de todo lo conversado, será posible elaborar un breve documento de una o dos páginas de extensión que contenga la política de inclusión laboral para personas con discapacidad.

## **DIFUNDA** internamente la política

Es relevante dar a conocer a toda la organización que ya cuentan con una política de inclusión laboral para personas con discapacidad. Se sugiere explicitar en la comunicación interna acciones concretas que puedan efectuar los colaboradores, como también solicitarles ideas para apoyar el proceso de integración y aceptación de las personas con discapacidad.

## **INTEGRE** la política a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional en la empresa

Es crucial para darle continuidad a esta iniciativa que la política se vincule formalmente a los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo profesional de la persona con discapacidad en la organización. De esta forma, se potencia y fomenta la estabilización de la inclusión en la empresa.





Organización  
Internacional  
del Trabajo



ACT/EMP

Oficina de la OIT para los Países Andinos