



CÁPSULA LABORAL

Obligación Anual de la Cuota de Discapacidad: Aspectos Clave

Las empresas privadas con más de cincuenta (50) trabajadores están obligadas a contratar personas con discapacidad en un porcentaje no menor al tres por ciento (3%) del total de su personal. Esta obligación se verifica anualmente.

Si la empresa no alcanza dicho porcentaje, deberá justificar objetivamente el incumplimiento.

- Cuando durante el año no se hayan generado nuevos puestos ni vacantes, esta situación podrá acreditarse como sustento.
- No obstante, si existieron vacantes, el empleador deberá demostrar de manera conjunta que:
 1. Existieron razones técnicas o de riesgo vinculadas al puesto que dificultaron la incorporación de personas con discapacidad.
 2. Las vacantes fueron publicadas en la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
 3. No se exigieron requisitos discriminatorios.
 4. El proceso de selección permitió la participación efectiva de personas con discapacidad.

Estos requisitos son copulativos, es decir, deben cumplirse en su totalidad. El cumplimiento parcial no exonera al empleador de la obligación legal.

El adecuado cumplimiento de esta disposición permite evitar contingencias administrativas y refuerza el compromiso de la empresa con la inclusión laboral.

Multas en Caso de Incumplimiento:

INFRACCIÓN	CALIFICACIÓN	MULTA
30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad.	Grave	Hasta 26.12 UIT (S/ 143,660.00), en función al número de trabajadores afectados.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS