

NORMA TÉCNICA PARA EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE AJUSTES RAZONABLES PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.- Del Objeto

La presente norma técnica tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan el derecho de las personas con discapacidad que solicitan ajustes razonables en el trabajo y la obligación de los empleadores privados de proporcionarlos.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Las disposiciones de la presente norma se aplican a:

- a) Los empleadores privados que contratan trabajadores con discapacidad o realizan procesos de selección para su contratación.
- b) Las personas con discapacidad que postulan a un lugar de trabajo y los trabajadores con discapacidad que requieren ajustes razonables de los empleadores privados.
- c) Los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- d) Los gobiernos regionales, en el marco de sus competencias y funciones.
- e) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL-, organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargado de las competencias y funciones establecidas en la legislación en materia de Inspección del Trabajo.

Artículo 3.- Definiciones

- a) **Ley:** Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N° 29973.
- b) **Persona con discapacidad:** persona que, acreditada con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley, tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales 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.
- c) **Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga económica excesiva, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás a fin de facilitar el acceso al puesto de trabajo, desarrollo eficiente, programas de entrenamiento, actualización laboral y programas de ascenso, entre otros.

Pueden incluir cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo, adaptación de herramientas de trabajo, ajustes en la organización de trabajo y horarios en función de las necesidades de la persona con discapacidad.

- d) **Productos de apoyo o ayudas técnicas en el trabajo:** cualquier producto, incluyendo dispositivos, equipos, instrumentos y software fabricado especialmente para personas con discapacidad, destinado a; facilitar su participación, proteger, apoyar, entrenar, medir; o, sustituir funciones, estructuras

corporales o actividades; o, prevenir deficiencias, limitaciones en la actividad o restricciones en la participación.

- e) **Servicios de apoyo en el trabajo:** recursos y estrategias que sirven para brindar soporte temporal o permanente al trabajador con discapacidad, de acuerdo a las habilidades y necesidades de la persona así como los requerimientos específicos del puesto. Puede incluir distintas formas de asistencia personal.
- f) **Herramientas de trabajo:** equipos y maquinarias proporcionados por el empleador para que el trabajador pueda cumplir las tareas, funciones, deberes y responsabilidades del puesto. Incluyen equipos informáticos, programas de cómputo, teléfonos, entre otros. Estos equipos y maquinarias son de cargo exclusivo del empleador.
- g) **Discriminación laboral por discapacidad:** distinción, exclusión o restricción injustificada o arbitraria sobre una persona con discapacidad con el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones el derecho al trabajo, en cualquiera de sus etapas, en el acceso al empleo, contratación, desarrollo eficiente y conservación del empleo, ascenso, actualización laboral y el otorgamiento de condiciones de trabajo seguras y saludables. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.
- h) **Carga económica excesiva:** categoría que constituye la única excepción a la obligación del empleador de realizar ajustes razonables para la persona con discapacidad. Es el resultado del análisis de cada caso en particular, según el cual, el empleador demuestra fehacientemente que las demandas económicas para realizar ajustes razonables, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente norma técnica, imponen una carga indebida.

Artículo 4.- Principios que orientan el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables

Los principios para el diseño, implementación y ejecución orientan la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el ámbito laboral:

- 4.1. Igualdad de oportunidades.** Los ajustes razonables deben permitir que las personas con discapacidad desarrollen sus labores en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.
- 4.2. Comunicación y diálogo.** El diseño, implementación y ejecución de los ajustes razonables debe ser, preferentemente, el resultado de la comunicación y diálogo del trabajador con discapacidad y el empleador, quienes, de buena fe, intercambian ideas e información en el procedimiento deliberativo, en un clima de respeto de opiniones y ofreciendo justificaciones recíprocas.
- 4.3. Prioridad de las necesidades de las personas con discapacidad.** En el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables deben considerarse primordialmente la opinión y las necesidades individuales de las personas con discapacidad que los solicitan.
- 4.4. Autonomía.** El diseño e implementación de ajustes razonables respeta las preferencias y la libre toma de decisiones de la persona con discapacidad, asegurando que cuando ésta lo requiera, cuente con servicios de apoyo.

- 4.5. Accesibilidad de la información.** El diseño de ajustes razonables se realiza asegurando que la persona con discapacidad cuente con los medios apropiados y accesibles para conocer, recibir y proporcionar información relevante para la toma de decisiones sobre los ajustes razonables requeridos.
- 4.6. Razonabilidad.** El diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables atiende a las necesidades particulares del postulante a un empleo o trabajador con discapacidad y las necesidades productivas del empleador.
- 4.7. Confidencialidad.** El empleador guarda reserva sobre la información personal que la persona con discapacidad expone a efectos de solicitar ajustes razonables, en cualquiera de las etapas señaladas en la presente norma técnica.
- 4.8. Inmediatez.** Los ajustes razonables deben proporcionarse en el lapso más breve posible, atendiendo a las necesidades de la persona con discapacidad y para garantizar su adecuado desempeño laboral.

CAPÍTULO I

AJUSTES RAZONABLES PARA EL ACCESO AL EMPLEO

Artículo 5.- Convocatoria de ofertas de empleo y solicitud de ajustes razonables

- 5.1. En cada convocatoria de ofertas de empleo, el empleador otorga expresamente la posibilidad de solicitar ajustes razonables en el proceso de selección.
- 5.2. La persona con discapacidad que postula a un puesto de trabajo puede solicitar ajustes razonables en el proceso de selección. Para ello, puede presentar el formato contemplado en el anexo de la presente norma y adjuntar la documentación que estime pertinente.
- 5.3. El empleador debe guardar reserva sobre la información que la persona con discapacidad haya revelado, así como asegurar la confidencialidad de los documentos de sustento proporcionados.
- 5.4. Los ajustes razonables solicitados deben ser implementados antes del inicio del proceso de selección.
- 5.5. Si el postulante con discapacidad no solicitó ajustes razonables, pero el empleador evidencia la necesidad de los mismos, debe actuar inmediatamente o efectuar las reprogramaciones necesarias en el proceso de selección.

Artículo 6.- Ajustes razonables en cursos de inducción

Cuando el proceso de selección incluya una fase de inducción, el empleador proporciona ajustes razonables atendiendo a lo solicitado por la persona con discapacidad en el proceso de selección. Cuando la fase de inducción forme parte de la incorporación de la persona con discapacidad seleccionada para cubrir un puesto de trabajo, son de aplicación las disposiciones contenidas en el Capítulo II de la presente norma técnica.

CAPÍTULO II

SOLICITUD DE AJUSTES RAZONABLES EN EL TRABAJO

Artículo 7.- Solicitud de ajustes razonables

Las solicitudes de ajustes razonables se dirigen por escrito al empleador. Puede emplearse el formato de solicitud contemplado en el anexo de la presente norma técnica. Recibida la solicitud, el empleador, tiene un plazo de 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo.

Artículo 8.- Actos preparatorios al procedimiento deliberativo

- 8.1. El empleador identifica las características del puesto y lugar de trabajo, especificando las tareas, deberes y responsabilidades del puesto, considerando las demandas físicas, cognitivas y del entorno que este requiere, mediante un análisis del puesto.
- 8.2. La persona con discapacidad, en la medida de lo posible y con los apoyos que pueda necesitar, identifica las barreras que experimenta en el puesto o lugar de trabajo, a fin de exponer las necesidades de ajuste para superar estos obstáculos a su desempeño laboral durante el procedimiento deliberativo.

Artículo 9.- Procedimiento deliberativo para el diseño de ajustes razonables

El procedimiento deliberativo se realiza a fin de arribar a un acuerdo entre empleador y trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables para el desarrollo eficiente en el empleo, programas de entrenamiento o actualización laboral, ascenso y/o reasignación del trabajador, según sea el caso.

- 9.1. El procedimiento se realiza como mínimo en una sesión y como máximo en tres, en un período que no supere los 30 días hábiles. Durante las sesiones, se intercambia la información identificada por empleador y trabajador con discapacidad respecto de los ajustes razonables requeridos, según el artículo 8, y se selecciona el ajuste más idóneo según los criterios contenidos en el artículo 11 de la presente norma técnica.
- 9.2. El resultado del procedimiento queda siempre registrado en un acta, con la firma de los participantes, según el artículo 10. El acuerdo sobre el ajuste razonable tiene carácter vinculante entre trabajador con discapacidad y empleador.
- 9.3. De no mediar acuerdo tras haber realizado el procedimiento deliberativo, el empleador o trabajador con discapacidad pueden solicitar el servicio asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales.
- 9.4. De ser el caso, el empleador debe señalar las razones y documentos que acreditan que el ajuste requerido constituye una carga económica excesiva, conforme a los criterios establecidos en la presente norma técnica.

Artículo 10.- Participantes en el procedimiento deliberativo

- 10.1 Durante el procedimiento deliberativo participan el trabajador con discapacidad y el empleador. De acuerdo a cada caso en particular, el empleador facilita, según la libre elección del trabajador con discapacidad y en lo posible, los medios o intermediarios que garanticen una efectiva comunicación, que pueden incluir un

intérprete de lengua de señas, sistema braille, de visualización de textos o lector de voz, sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, y otros medios aumentativos o alternativos de comunicación.

- 10.2 De acuerdo a la libre elección del trabajador con discapacidad, y habiendo sido comunicado al empleador en la solicitud, participa una persona de apoyo en la toma de decisiones, en pleno reconocimiento y ejercicio de su capacidad jurídica conforme a ley.
- 10.3 Con aceptación del trabajador con discapacidad y a solicitud del empleador participan técnicos, según el tipo de puesto y el tipo de discapacidad, ya sea en informática y tecnología cuando se necesite evaluar la provisión de ayudas técnicas u otros.
- 10.4 A solicitud del trabajador con discapacidad, un representante del sindicato puede acompañarlo en el procedimiento deliberativo, colaborando con la protección de sus derechos e intereses.

Artículo 11.- Criterios para la elección de ajustes razonables en el procedimiento deliberativo

Para determinar el ajuste razonable apropiado a las necesidades del trabajador con discapacidad y del empleador, se consideran los siguientes criterios:

- 11.1 Determinar si el ajuste razonable es adecuado para colocar en igualdad de condiciones al trabajador con discapacidad y desempeñarse laboralmente, en condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 11.2 Determinar si el ajuste razonable constituye necesariamente el único medio para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores que realicen las mismas labores. En esta etapa deben evaluarse otras posibilidades que tengan la misma efectividad, pero que sean menos onerosas.
- 11.3 Determinar si la opción de ajuste razonable, elegida a partir de la valoración de las distintas alternativas, resulta excesivamente onerosa para el empleador de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la presente norma técnica.
- 11.4 En caso se determine que no existe un ajuste razonable idóneo, o que la alternativa elegida resulta excesivamente onerosa, corresponde evaluar la reasignación laboral conforme a lo establecido en el artículo 16.

Artículo 12.- Acta producto del procedimiento deliberativo de ajustes razonables

El resultado del procedimiento deliberativo, en todos los casos, es registrado en un acta, con la firma de los participantes. El empleador remite el acta que contiene el acuerdo sobre los ajustes razonables a la Dirección de Promoción del Empleo, de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de su jurisdicción, quienes remiten trimestralmente estas actas a la Dirección General de Promoción del Empleo, para su sistematización. El acta contiene como mínimo:

- a) Nombre del trabajador y su puesto de trabajo; nombre del empleador o su representante; y, nombres de otros participantes, de ser el caso.
- b) Ajuste razonable acordado, forma de implementación y costo, de ser el caso.
- c) Acciones requeridas para la implementación del ajuste razonable, estableciendo

- las responsabilidades del empleador y las del trabajador con discapacidad.
- d) Plazo de ejecución del ajuste razonable.
 - e) Ajustes razonables de carácter provisional acordados, de ser el caso.
 - f) Revaluación del ajuste razonable acordado, en un período determinado, según sea el caso.
 - g) Las razones según las cuales el empleador acredita que el ajuste constituye una carga económica excesiva, de ser el caso.
 - h) El acuerdo de intercambio de labores para la reasignación del trabajador con discapacidad, cuando corresponda.

CAPÍTULO III

IMPLEMENTACIÓN, EJECUCIÓN Y DENEGATORIA DE AJUSTES RAZONABLES

Artículo 13.- Implementación de ajustes razonables

La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad del empleador y debe realizarse con la cooperación del trabajador con discapacidad, de acuerdo a lo indicado en el acta que contiene el acuerdo del procedimiento deliberativo.

Artículo 14.- Ejecución de ajustes razonables

Los ajustes razonables deben ser ejecutados en los plazos más breves según cada caso en particular, de acuerdo al principio de inmediatez y considerando la posibilidad de realizar ajustes razonables de carácter provisional.

Artículo 15.- Mantenimiento y conservación de los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad

El empleador está obligado a dar el necesario mantenimiento a los ajustes razonables que disponga para sus trabajadores. Asimismo, los trabajadores con discapacidad deben contribuir a la conservación de los mismos.

En caso el empleador incumpliera con el mantenimiento a los ajustes razonables, de manera que se ponga en riesgo su efectividad, el trabajador está facultado a denunciar este incumplimiento de acuerdo a las disposiciones sobre denegatoria injustificada.

Artículo 16.- Reasignación Laboral

16.1 Cuando el trabajador haya adquirido una discapacidad durante la relación laboral o la misma se haya agravado, si es que no hubieran ajustes razonables adecuados o la alternativa menos onerosa resulte excesiva conforme a lo establecido en el artículo 24 de la presente norma técnica, siempre que exista una vacante disponible, el empleador debe reasignar al trabajador en otro puesto compatible con sus capacidades y aptitudes.

16.2 Si aquellos puestos compatibles con las capacidades y aptitudes del trabajador con discapacidad 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. Para que el intercambio sea procedente los dos trabajadores deben estar en condiciones de desarrollar las labores intercambiadas y manifestar su conformidad en el acta del procedimiento deliberativo. El intercambio de labores no debe generar ningún tipo de perjuicio a los trabajadores.

16.3 De ser reasignado el trabajador con discapacidad, y el nuevo puesto que ocupa

requiere de adaptaciones o modificaciones, estas se realizarán conforme a lo establecido en la presente norma técnica.

Artículo 17.- Denegatoria injustificada de ajustes razonables

La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a ley. Los actos de denegatoria injustificada pueden ser:

- 17.1. La omisión del empleador a efectuar ajustes razonables en el proceso de selección de manera injustificada o señalando que constituyen una carga económica excesiva sin ofrecer razones de sustento u, ofreciéndolas, éstas no observan lo establecido en la presente norma técnica.
- 17.2. La denegatoria del empleador a iniciar el procedimiento deliberativo o su dilación de acuerdo a los plazos previstos en el artículo 9 de la presente norma técnica.
- 17.3. La mala fe del empleador durante el procedimiento deliberativo, ya sea que éste se niegue a ofrecer los sustentos de sus propuestas o posiciones, rechace injustificadamente las propuestas del trabajador, entre otras acciones tendientes a entorpecer el acuerdo.
- 17.4. Cuando el empleador no cumplió con el acuerdo producto del procedimiento deliberativo en el plazo previsto.
- 17.5. Cuando el empleador no cumple con el deber de dar un mantenimiento adecuado a los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad.

Artículo 18.- Denuncia por denegatoria injustificada de ajustes razonables

El trabajador con discapacidad se encuentra facultado a denunciar la denegatoria injustificada de ajustes razonables como acto de discriminación, ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo competente, o a iniciar las acciones judiciales a que hubiera lugar de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 19.- Fiscalización de la denegatoria injustificada de ajustes razonables

El trabajador con discapacidad puede solicitar que el inspector del trabajo verifique la denegatoria del empleador de realizar ajustes razonables, de acuerdo a los criterios establecidos en la presente norma técnica y a los instrumentos complementarios aprobados para tal efecto, además de las disposiciones que regulan la Inspección del Trabajo.

CAPÍTULO IV SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN SOBRE AJUSTES RAZONABLES

Artículo 20.- Lineamientos sectoriales para el servicio de asesoramiento y orientación sobre ajustes razonables

- 20.1 Las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo prestan el servicio de orientación y asesoramiento de acuerdo con los lineamientos sectoriales aprobados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

20.2 La Dirección General de Promoción del Empleo, mediante la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, brinda asistencia técnica a las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo

20.3 Los lineamientos establecen:

- a) El procedimiento para atender las consultas de asesoramiento y orientación de personas con discapacidad y empleadores privados.
- b) Las pautas y criterios para analizar los puestos de trabajo y sus entornos laborales, a fin de formular una propuesta de ajustes razonables frente a las consultas recibidas.
- c) Las pautas y criterios para recopilar, sistematizar y difundir las experiencias exitosas que nutren el Banco de Casos de ajustes razonables, a publicarse anualmente en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 21.- De la orientación

El servicio de orientación brinda, a empleadores privados y personas con discapacidad, información general sobre la obligación de realizar ajustes razonables para personas con discapacidad y el derecho de estas de solicitarlos, así como orientación para acceder al Banco de casos sobre ajustes razonables. El servicio se brinda de forma presencial, telefónica o virtual.

Artículo 22.- Banco de casos sobre ajustes razonables

22.1 La Dirección General de Promoción del Empleo, mediante la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, elaborará un banco de casos que sistematiza las experiencias exitosas de los empleadores privados que realizaron ajustes razonables y de los trabajadores con discapacidad, conforme al artículo 20 de la presente norma técnica y observando el deber de confidencialidad contenido en el numeral 4.7 del artículo 4 y el numeral 5.3. del artículo 5.

22.2 El Banco de casos sobre ajustes razonables se publica y actualiza anualmente en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en formato accesible y servirá como insumo para brindar el servicio de asesoramiento y orientación sobre ajustes razonables.

Artículo 23.- Del asesoramiento

23.1 El asesoramiento se brinda de forma presencial o virtual y tiene por finalidad brindar, a empleadores y trabajadores con discapacidad, cuando menos, una propuesta de ajustes razonables para el caso concreto bajo consulta.

23.2 El empleador que solicita asesoramiento proporciona la información pertinente y acceso a la documentación referida al perfil del puesto de trabajo o la descripción de las etapas del proceso de selección, de ser el caso. Además, permite la visita al lugar de trabajo para realizar nuevos análisis del puesto, cuando sea necesario para formular la propuesta de ajustes razonables.

De ser el caso, la persona con discapacidad involucrada con los ajustes razonables bajo consulta, debe prestar su colaboración para la prestación del servicio de asesoramiento.

La persona con discapacidad que solicita el asesoramiento, debe aportar, la información que esté a su alcance y que sea de utilidad para la prestación del servicio.

Igualmente, el empleador debe prestar su colaboración para la prestación del servicio.

- 23.3 Deben ofrecerse todas las opciones de ajustes razonables que resulten idóneos para el caso bajo consulta, privilegiando aquellos de menor costo.
- 23.4 La propuesta o propuestas brindadas son anexadas a la constancia de atención, que tiene valor probatorio ante la Autoridad Inspectiva de Trabajo en las denuncias de discriminación derivadas de la denegatoria injustificada de ajustes razonables.

CAPÍTULO V CARGA ECONÓMICA EXCESIVA

Artículo 24.- Determinación de la carga económica excesiva

Existe carga económica excesiva cuando la ejecución del ajuste razonable solicitado por la persona con discapacidad suponga la afectación del funcionamiento de la empresa.

Se afecta el funcionamiento de la empresa cuando la ejecución de ajustes razonables:

- Suponga la paralización o alteración del ciclo productivo de forma que se ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- Suponga un impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Suponga una falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

La carga económica excesiva se acredita con las declaraciones juradas anuales y mensuales del impuesto a la renta, el Estado de Pérdidas y Ganancias de los doce meses anteriores al que se realiza la denuncia, el flujo de caja mensual de ingresos y gastos, proformas o cotizaciones de los proveedores de ajustes razonables, contratos de provisión, entre otros medios que resulten pertinentes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Adaptación de reglamentos internos de trabajo

Los empleadores privados podrán adecuar sus reglamentos internos de trabajo, de acuerdo a lo señalado en esta norma, para incorporar el procedimiento deliberativo para el diseño de ajustes razonables.

Segunda.- Teletrabajo como ajuste razonable

Cuando la modalidad de teletrabajo sea establecida con carácter de ajuste razonable para la persona con discapacidad, el acuerdo sobre el cambio de modalidad se rige por la presente norma técnica.

Tercera.- Ajustes razonables en los casos de intermediación y tercerización laboral

La empresa intermediadora o tercerizadora es responsable de proveer ajustes razonables a sus trabajadores con discapacidad. Con tal fin, coordina con la empresa principal o usuaria, quien presta colaboración para la ejecución de los ajustes razonables requeridos, de acuerdo a lo establecido en la presente norma técnica.

Cuarta.- Comité consultivo sobre ajustes razonables

La Dirección General de Promoción del Empleo, en el plazo de 45 días, propone la conformación del comité consultivo nacional sobre ajustes razonables que tendrá como principales funciones brindar propuestas colegiadas de ajustes razonables en casos de alta complejidad y evaluar las experiencias exitosas de ajustes razonables.

Los gobiernos regionales conforman los comités consultivos regionales sobre ajustes razonables, a los 30 días de aprobada la conformación del comité consultivo nacional. Los comités regionales deben contar imperativamente con representantes de las personas con discapacidad y observar los criterios establecidos en la aprobación del comité consultivo nacional.

Quinta.- Formatos de solicitud accesibles y guías técnicas sobre ajustes razonables

La Dirección General de Promoción del Empleo, mediante la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, pone a disposición de las personas con discapacidad, la versión accesible del formato de solicitud de ajustes razonables, que figura como anexo de la presente norma. Igualmente, promueve la aprobación de guías técnicas para la realización de ajustes razonables y considera particularmente las necesidades de apoyo de las personas con discapacidad del trastorno del espectro autista conforme a la Ley N° 30150 y su reglamento. Con tal fin, puede solicitar opinión del comité consultivo sobre ajustes razonables.

Sexta.- Del servicio de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables

En un plazo máximo de 45 días contados desde la publicación de la presente norma técnica, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba los lineamientos sectoriales para la prestación del servicio de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables.

El servicio de orientación y asesoramiento sobre ajustes razonables en los gobiernos regionales es implementado de manera progresiva y es promovido por la Dirección General de Promoción del Empleo, mediante la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. La implementación del servicio culmina el 31 de diciembre de 2016.

En tanto se implemente el servicio de orientación y asesoramiento, los gobiernos regionales remiten las consultas a la Dirección General de Promoción del Empleo, ésta dará respuesta a los gobiernos regionales a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.

Séptima.- Interpretación

Las disposiciones de la presente norma técnica se interpretan y aplican conforme a los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, el respeto por la dignidad, entre otros, contenidos en la Constitución Política del Perú, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley General de la Persona con Discapacidad y otros Tratados de Derechos Humanos.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”
“Año de la Consolidación del Mar de Grau”



Octava.- Colaboración con la Inspección del Trabajo

En los procedimientos inspectivos por denuncias de denegatoria injustificada de ajustes razonables, en la que el empleador invoque la existencia de carga económica excesiva, la Autoridad Inspectiva de Trabajo, podrá solicitar la colaboración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que éste, a través de la Dirección General de Promoción del Empleo, emita un informe técnico.