



## *Resolución de Superintendencia* *N° 0000105-2024-SUNAFIL*

Lima, 06 de mayo del 2024

### **VISTOS:**

El Informe N° 198-2024-SUNAFIL/DINI, de fecha 02 de mayo de 2024, de la Dirección de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 186-2024-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 03 de mayo de 2024, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 266-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 03 de mayo de 2024, de la Oficina de Asesoría Jurídica; y, demás antecedentes; y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias, asumiendo funciones y competencias que en dichas materias estaban asignadas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, la Inspección del Trabajo es el servicio público encargado permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, el numeral 49.1 del artículo 49 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, determina que los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%;

Que, en ese marco, a través de la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, de fecha 12 de diciembre de 2016, se aprueba el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”;



Que, de acuerdo con el artículo 33 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, la Dirección de Inteligencia Inspectiva de la SUNAFIL es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de inspección del trabajo, así como las normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos, y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, la Dirección de Inteligencia Inspectiva, a través del documento de vistos, propone la aprobación de la nueva versión del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII - “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, ahora bajo la denominación de “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, que tiene como objetivo establecer de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, que coadyuve a la verificación eficiente del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado; además, tiene como propósito optimizar y dinamizar el modelo de intervención establecido en el citado Protocolo, adecuándolo a los cambios y avances normativos vigentes, y que contribuye a uniformizar las acciones de la inspección del trabajo a nivel nacional, generando predictibilidad;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 186-2024-SUNAFIL/GG/OPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta de Directiva denominada “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado”, presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos N° 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de Procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 180-2022-SUNAFIL-GG, que contiene, entre otros, la Ficha de Procedimiento “PE2.1.1 Elaboración o Actualización de Instrumentos Normativos”;

Que, mediante el Informe N° 266-2024-SUNAFIL/GG-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica expresa opinión sobre la viabilidad legal de aprobación de la propuesta de la “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado”, presentada por la Dirección de Inteligencia Inspectiva, ello en razón a encontrarse alineada a la normativa vigente, así como sustentada con los informes técnicos emitidos por el órgano proponente y por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en el marco de sus funciones; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva, de la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;



## *Resolución de Superintendencia* *N° 0000105-2024-SUNAFIL*

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL; la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL; y, el Manual de Procedimientos N° 001-2022-SUNAFIL/OPP, denominado Manual de Procedimientos del Proceso PE2 Gestión de Modernización Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, aprobado por Resolución de Gerencia General N° 180-2022-SUNAFIL-GG;

### **SE RESUELVE:**

#### **Artículo 1.- Aprobación de Directiva**

Aprobar la Directiva N° 002-2024-SUNAFIL/DINI, denominada DIRECTIVA DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD APLICABLE A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

#### **Artículo 2.- Derogación**

Dejar sin efecto el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado”, aprobado con la Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL.

#### **Artículo 3.- Publicación**

Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en la Plataforma digital única del Estado Peruano ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

Documento firmado digitalmente  
**FREDDY JOSE MARIA SOLANO GONZALEZ**  
SUPERINTENDENTE  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral  
SUNAFIL

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: 3022798105449

**DIRECTIVA N° 002-2024-SUNAFIL/DINI**

**DIRECTIVA DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD APLICABLE A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO**

**Aprobado por Resolución de Superintendencia  
N° 000105 -2024-SUNAFIL**

ROL	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
<b>Elaborado por:</b>	Luis Alberto Serrano Díaz	Director de la Dirección de Inteligencia Inspectiva	06/05/2024	 <p>Firmado digitalmente por SERRANO DIAZ Luis Alberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 17:20:42 -05'00'</p>
<b>Revisado por:</b>	Óscar Humberto Moreno Rubiños	Director de la Dirección de Supervisión y Evaluación	06/05/2024	<p>MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft</p> <p>Firmado digitalmente por MORENO RUBIÑOS Oscar Humberto FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 17:14:41 -05'00'</p>
	Luis Jorge Pitta Pereyra	Director de la Dirección de Prevención y Promoción	06/05/2024	<p>PITTA PEREYRA Luis Jorge FAU 20555195444 soft</p> <p>Firmado digitalmente por PITTA PEREYRA Luis Jorge FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 17:10:54 -05'00'</p>
	Liliam Rosa Mio Holguín	Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto	06/05/2024	<p>MIO HOLGUIN Liliam Rosa FAU 20555195444 soft</p> <p>Firmado digitalmente por MIO HOLGUIN Liliam Rosa FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 16:46:44 -05'00'</p>
	Dante Delgado Polo	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	06/05/2024	<p>DELGADO POLO Dante FAU 20555195444 soft</p> <p>Firmado digitalmente por DELGADO POLO Dante FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 16:31:00 -05'00'</p>
	José Luis Díaz Callirgos	Gerente General	06/05/2024	 <p>Firmado digitalmente por DIAZ CALLIRGOS Jose Luis FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 17:37:33 -05'00'</p>
<b>Aprobado por:</b>	Freddy José María Solano González	Superintendente	06/05/2024	 <p>Firmado digitalmente por SOLANO GONZALEZ Freddy Jose Maria FAU 20555195444 soft Fecha: 2024.05.06 17:44:53 -05'00'</p>



### CONTROL DE CAMBIOS

N°	Ítems	Descripción del cambio	Versión	Fecha de vigencia
1	-	Versión inicial del Documento El presente instrumento normativo reemplaza al Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, denominado "Protocolo de Fiscalización de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado", aprobado con Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL	01	

## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO</b>	<b>4</b>
<b>2. BASE LEGAL</b>	<b>4</b>
<b>3. ALCANCE</b>	<b>5</b>
<b>4. DEFINICIONES</b>	<b>5</b>
<b>5. ABREVIATURAS</b>	<b>6</b>
<b>6. DISPOSICIONES GENERALES</b>	<b>6</b>
<b>7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS</b>	<b>7</b>
<b>7.1. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>7.2. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN INTERNO</b>	<b>7</b>
<b>7.3. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN EXTERNO</b>	<b>8</b>
<b>8. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>8.1. CUESTIONES PREVIAS A TOMAR EN CUENTA</b>	<b>9</b>
<b>8.2. INICIO Y FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS</b>	<b>11</b>
<b>8.3. COMPROBACIÓN DE DATOS</b>	<b>11</b>
<b>8.4. VISTA DE INSPECCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>8.5. 1112</b>	
<b>8.6. ACTAS DE 12</b>	
<b>9. ALCANCES PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	<b>14</b>
<b>10. FISCALIZACIÓN POSTERIOR ALEATORIA</b>	<b>15</b>
<b>11. ANEXO: CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO</b>	<b>15</b>

### 1. OBJETIVO

Establecer de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva, que coadyuve a la verificación eficiente del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado.

## 2. BASE LEGAL

N°	NORMA LEGAL	REFERENCIA APLICABLE
1	Constitución Política del Perú	<p>Artículo 2° numeral 2, establece la igualdad ante la ley.</p> <p>Artículo 7°, establece que la persona incapacitada, para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental, tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación Y seguridad.</p> <p>Artículo 23°, establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.</p> <p>Artículo 26°, dispone que en la relación laboral se establece la igualdad de oportunidades sin discriminación.</p>
2	Convenio N° 111 de la OIT	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación que considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
3	Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Ley que tiene como finalidad establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, mediante obligaciones como la cuota de empleo de las personas con discapacidad en el sector privado.
4	Decreto Supremo N° 002-2014- MIIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad	Establece las disposiciones reglamentarias de la Ley General de la Persona con Discapacidad, con la finalidad de determinar las condiciones para la promoción, protección y realización, en situación de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad, así como su inclusión plena y efectiva

N°	NORMA LEGAL	REFERENCIA APLICABLE
		en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica, estableciendo, entre otros, las reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el sector privado.
5	Resolución Ministerial N° 105-2015- TR, Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad	Establece el procedimiento ad hoc para atender la demanda de los empleadores del sector privado que publicitan sus vacantes de empleo a través de los servicios de Acercamiento Empresarial y Bolsa de Trabajo, para efecto del cumplimiento de la cuota de empleo.
6	Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados	Establece las normas complementarias para regular la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado, así como la prestación de servicios públicos de empleo y los procedimientos de fiscalización y sanción que garanticen su cumplimiento en el marco de lo establecido en la Ley General de la Persona con Discapacidad, su Reglamento y los instrumentos internacionales que informan su interpretación.

### 3. ALCANCE

**3.1.** La presente Directiva es de aplicación obligatoria a nivel nacional por todos los servidores civiles de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento.

### 4. DEFINICIONES

A efectos de la presente Directiva, se establecen las siguientes definiciones:

**4.1. Bolsa de Trabajo:** servicio que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales, el cual consiste en ofrecer oportunidades de trabajo a personas que buscan empleo, así como difundir las vacantes de empleo comunicadas por los empleadores, esto a través del Centro de Empleo y entidades articuladas a él.

**4.2. Certificado de discapacidad:** certificado que acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.

**4.3. Cuota de empleo:** proporción de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores del sector privado que cuenten con más de 50 trabajadores, equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores.

**4.4. Empleadores del sector privado:** son aquellos empleadores con o sin fines de lucro, que no pertenecen al sector público y que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores, considerando el cálculo establecido en el artículo 6° al 8° de la RMPD.

**4.5. Oferta de empleo:** cualquier forma de anuncio o convocatoria, pública o no, sobre puestos de trabajo vacantes.

**4.6. Persona con discapacidad:** persona acreditada como tal con el certificado de discapacidad emitido conforme a ley, que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones dentro de la sociedad.

**4.7. Teletrabajo:** modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, que se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, mediante la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

## 5. ABREVIATURAS

- **DINI:** Dirección Nacional de Inteligencia Inspectiva
- **DSEV:** Dirección de Supervisión y Evaluación
- **IRE(S):** Intendencia(as) Regional(es) de la SUNAFIL
- **LGIT:** Ley General de Inspección del Trabajo
- **LGPD:** Ley General de la Persona con Discapacidad
- **MTPE:** Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- **PCD:** Personas con discapacidad
- **RLGIT:** Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- **RLGPD:** Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad
- **RMPD:** Resolución Ministerial N° 107-2015-TR
- **SIIT:** Sistema Informático de Inspección del Trabajo
- **SIT:** Sistema de Inspección del Trabajo

## 6. DISPOSICIONES GENERALES

**6.1.** La presente Directiva es un instrumento dinámico que se evalúa y actualiza periódicamente dentro de un proceso de mejora continua del SIT, atendiendo a las modificaciones que se introduzcan en la normativa vigente sobre la materia, así como a los aportes realizados por el personal del SIT y comentarios o sugerencias que realicen los trabajadores y empleadores y/o las organizaciones que los representen, en la medida que correspondan.

**6.2.** Las disposiciones de la presente Directiva se encuentran enmarcadas en lo previsto en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, la LGIT, el RLGIT, la LGPD, el RLGPD y la RMPD.

**6.3.** En la presente Directiva, el tratamiento del género de las personas se realiza bajo el uso genérico del masculino inclusivo, el cual incluye a ambos géneros sin distinción alguna (masculino y femenino)

**6.4.** Toda mención que se haga a las IREs comprende también a sus Plataformas de Inspección del Trabajo y la Intendencia de Lima Metropolitana. Asimismo, toda mención a los órganos o dependencias del SIT debe entenderse referida a todas las entidades antes citadas.

**6.5.** A los efectos de la presente Directiva, con carácter general la mención al “personal inspectivo”, “inspector actuante” o “inspector comisionado” se entenderá referido de forma indistinta a los servidores que se encuentren dentro de los tres grupos ocupacionales correspondientes a la carrera del Inspector del Trabajo: Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares; salvo mención expresa de cada uno de estos grupos.

**6.6.** El procedimiento inspectivo en materia de cuota de empleo es un procedimiento especial, cuyas particularidades se encuentran establecidas en la RMDP y las disposiciones de la presente Directiva.

**6.7.** La fiscalización laboral verifica que los empleadores del sector privado que tengan en su Planilla Electrónica más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, obligación que es de carácter anual. La verificación de su cumplimiento se realiza considerando la información consignada por los empleadores del sector privado en la Planilla Electrónica. Cabe precisar que la estimación anual del número de trabajadores es ponderada.

**6.8.** Las IRE, así como la Dirección de Supervisión y Evaluación de la SUNAFIL son responsables de monitorear, supervisar y cautelar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva.

## **7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

### **7.1. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

El origen de las actuaciones inspectivas de investigación en materia de cuota de empleo para personas con discapacidad se sujeta a lo establecido en el artículo 12 de la LGIT y el artículo 8 del RLGIT.

### **7.2. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN INTERNO**

**7.2.1.** La DINI revisa la información de la Planilla Electrónica respecto de la totalidad de empleadores del sector privado del ámbito nacional, a efectos de determinar lo siguiente:

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

**7.2.2.** Para determinar lo antes señalado, la DINI efectúa el cálculo de la cuota sobre la planilla total del empleador, cualquiera sea el número de centros de trabajo y cualquiera sea la modalidad de contratación laboral que vincule directamente a los trabajadores con el empleador, incluyendo aquellos que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

El cálculo se realiza tomando en consideración el número de trabajadores registrados por el empleador en la Planilla Electrónica, en el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Asimismo, se tiene en cuenta los criterios establecidos en los artículos 4° al 8° de la RMPD.

**7.2.3.** A partir de la información obtenida, la DINI, a más tardar en el mes de mayo, elabora el “Listado de los empleadores del sector privado que presentan indicios de incumplimiento de la obligación de la cuota de empleo para personas con discapacidad”, en adelante “Listado”, y se los remite a las IREs, a fin de que programen y dispongan la realización de actuaciones inspectivas de investigación a los empleadores cuyo domicilio fiscal se encuentre en sus respectivos ámbitos territoriales.

### **7.3. GENERACIÓN DE ÓRDENES DE INSPECCIÓN DE ORIGEN EXTERNO**

7.3.1. Con la finalidad de evitar la pluralidad de inspecciones sobre un mismo empleador respecto de la materia “cuota de empleo de PCD”, y garantizar el adecuado funcionamiento del SIT, en caso se presenten varias denuncias y/o solicitudes de inspección acerca de tal materia y en relación a un mismo empleador, la sub intendencia de fiscalización o unidad de organización que haga sus veces, previo a la emisión de la orden de inspección, debe realizar la consulta RUC de la empresa denunciada en el portal web de la SUNAT, a fin de constatar los siguientes supuestos:

- a) Primer supuesto: que el empleador privado denunciado no cuenta con domicilio fiscal dentro de su ámbito territorial.
- b) Segundo supuesto: que el empleador privado denunciado sí cuenta con domicilio fiscal dentro de su ámbito territorial.

7.3.2. Respecto al primer supuesto, la sub intendencia de fiscalización o unidad de organización que haga sus veces, verifica a qué región pertenece el domicilio fiscal de la empresa denunciada, derivando dicha solicitud a la IRE competente.

El memorando de derivación debe ser puesto en conocimiento de la parte denunciante en un plazo no mayor de dos (02) días hábiles de remitido el mismo, a través de una carta.

7.3.3. Respecto al segundo supuesto, la sub intendencia de fiscalización o unidad de organización que haga sus veces examina la denuncia presentada verificando a que periodo se refiere, y en caso no se indique periodo, se entiende que esta referida al periodo anual inmediato anterior; seguidamente, se le da el trámite correspondiente a la denuncia presentada, debiendo verificar que el empleador denunciado no sea fiscalizado en materia de cuota de empleo, por más de una vez en un mismo periodo, ya sea por denuncia o por operativo; debiendo respetarse el siguiente orden de prelación:

- a) Se prioriza las denuncias, antes que los operativos.

- b)** En caso el empleador haya sido previamente fiscalizado o esté siendo fiscalizado, ello en el marco de un operativo, y luego se produce la presentación de cualquier denuncia en contra de tal sujeto, no se emite nueva orden de inspección, debiendo comunicarse el resultado de la inspección a los denunciantes; salvo que la denuncia contenga nuevos hechos que hagan razonable la generación de una nueva orden de inspección.
- c)** Tratándose de varias denuncias presentadas contra un mismo empleador por diferentes personas, se emite orden de inspección en relación a la primera; debiendo comunicarse el resultado de la inspección a los denunciantes.
- d)** En los supuestos anteriores, existe la posibilidad de acumular varias denuncias durante la tramitación de una misma orden de inspección, sea esta, por denuncia o por operativo. Dicha acumulación de denuncias únicamente es posible, antes que el inspector actuante adopte la medida inspectiva de requerimiento.

## **8. TRÁMITE DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

### **8.1. CUESTIONES PREVIAS A TOMAR EN CUENTA**

#### **8.1.1. Verificación de la información de la Planilla Electrónica**

- a)** Para la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo los inspectores comisionados deben tomar en cuenta la información consignada por los empleadores del sector privado en la Planilla Electrónica del periodo anual correspondiente.
- b)** Esta información se considera válida, puesto que los empleadores del sector privado tienen la obligación de declarar el número de PCD que laboran en su empresa, de conformidad con lo establecido en el numeral 56.1 del RLGPD.

#### **8.1.2. Criterio para considerar a un trabajador con discapacidad para el cálculo de la cuota de empleo**

Existen tres posibilidades para considerar a un trabajador con discapacidad, teniendo como referencia el inicio de la relación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 4 de la RMPD, por lo que el inspector comisionado debe seguir los siguientes criterios:

- a)** Verificar si el trabajador cuenta con discapacidad desde el inicio de la relación laboral; para ello, se solicita al empleador el certificado de discapacidad correspondiente; adicionalmente, se verifica si el empleador informó en la Planilla Electrónica (T-Registro) que se trata de una persona con discapacidad, a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) — Constancia de Alta del Trabajador (Formulario 1604-1).
- b)** En el supuesto que el trabajador cuenta con discapacidad desde antes de iniciar la relación laboral, pero que obtiene el certificado de discapacidad con posterioridad al inicio de la misma, se considera trabajador con discapacidad desde el inicio de la relación laboral. En el presente caso, el inspector comisionado verifica que el empleador realizó la actualización en la Planilla Electrónica (T-Registro), a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) — Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2).
- c)** En el supuesto que el trabajador no cuenta con discapacidad desde el inicio de la relación laboral, pero la adquiere después (durante la relación laboral), y obtiene el

certificado de discapacidad, se considera trabajador con discapacidad desde la fecha que adquiere la discapacidad. En el presente caso, el inspector comisionado verifica que el empleador realizó la actualización correspondiente en la Planilla Electrónica (T-Registro), a través del Comprobante de Información Registrada (CIR) - Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2).

### **8.1.3. Verificación del certificado de discapacidad**

- a) Los inspectores comisionados deben observar lo establecido en el artículo 76° de la LGPD, según el cual, el certificado de discapacidad válido es aquel otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional.
- b) Respecto a los certificados de discapacidad emitidos en el extranjero deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 68° del RLGPD.
- c) De advertirse fraude o falsedad en la información proporcionada por el sujeto inspeccionado, el supervisor inspector del inspector comisionado remite un informe sobre tal suceso a la subintendencia de fiscalización o unidad de organización que hace sus veces, a efectos de que esta, mediante oficio, se lo ponga en conocimiento del Ministerio Público, para que adopte las acciones correspondientes. En caso que el inspector comisionado no cuenta con un supervisor inspector, el mismo remite el informe a la subintendencia de fiscalización o la que haga sus veces.

## **8.2. INICIO Y FINALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS**

El inspector comisionado se remite a las disposiciones establecidas en la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva" - Versión 2 o norma que la sustituya, en cuanto resulte aplicable.

### **8.3. COMPROBACIÓN DE DATOS**

**8.3.1.** Los inspectores comisionados previamente verifican en el portal web de SUNAT si el empleador tiene su domicilio fiscal en el ámbito territorial de la IRE al cual se encuentran adscritos; en caso el resultado sea negativo, comunican a su supervisor inspector a efectos de dar cumplimiento a lo señalado en el punto 7.3.2 de la presente Directiva, bajo responsabilidad.

**8.3.2.** En caso el resultado sea positivo, los inspectores comisionados en cumplimiento de lo señalado en el punto 8.1.1 de la presente Directiva, verifican la información consignada en la Planilla Electrónica del sujeto inspeccionado, del periodo anual correspondiente, realizando el cálculo respectivo, a fin de determinar lo siguiente:

- a) Si en dicho periodo, el empleador contó con más de cincuenta (50) trabajadores.
- b) Si el empleador obligado contrató trabajadores con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.
- c) El número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado el empleador obligado.
- d) El número de trabajadores con discapacidad con que debe contar el empleador obligado.

**8.3.3.** Para realizar el cálculo de la cuota de empleo, el inspector comisionado tomará en cuenta los criterios establecidos en los artículos 4° al 8° de la RMPD y el numeral 7.2.2 de la presente Directiva; asimismo, puede tomar como referencia los “Casos prácticos sobre el cálculo de la cuota de empleo” (Anexo 1).

**8.3.4.** Si de la verificación efectuada en la Planilla Electrónica se comprueba que el sujeto inspeccionado cumple con la cuota de empleo, el inspector comisionado emite el informe correspondiente. En caso se verifique lo contrario, se considera presunto incumplimiento, debiendo proseguirse con el trámite de las actuaciones inspectivas de investigación.

#### **8.4. VISTA DE INSPECCIÓN**

**8.4.1.** El inspector comisionado se constituye en el domicilio fiscal del sujeto inspeccionado solicitando la presencia del empleador o de su representante, a quien explica el motivo de su presencia, señalando que de la verificación “preliminar” efectuada en la Planilla Electrónica del periodo anual correspondiente, se habría advertido el presunto incumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, precisando el número de trabajadores con discapacidad con los que ha contado, y con los que debió contar en dicho periodo anual.

**8.4.2.** No obstante lo anteriormente señalado, y estando a que la normativa vigente sobre la materia prevé que la omisión o el error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, que incide en la verificación del incumplimiento de la cuota de empleo, puede ser subsanada por el empleador durante la fiscalización; para dicho efecto, el inspector comisionado extiende un requerimiento de comparecencia o un requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, solicitando la presentación de los certificados de discapacidad de la totalidad de trabajadores con discapacidad que laboraron durante el periodo anual correspondiente; requiriendo además, los reportes actualizados de la Planilla Electrónica del referido periodo anual, a efectos de obtener la siguiente información:

- a) La fecha de inicio y fin del vínculo laboral de cada uno de los trabajadores de la empresa, y el número total de días laborados en dicho periodo anual.
- b) La fecha de inicio y fin del vínculo laboral de cada uno de los trabajadores con discapacidad de la empresa y el número total de días laborados en dicho periodo anual.
- c) En relación a los trabajadores con discapacidad, deberá exhibir los comprobantes de Información Registrada (CIR): Constancia de Alta del Trabajador (Formulario 1604-1), Constancia de Modificación de datos del Trabajador (Formulario 1604-2) y/o Constancia de Baja del Trabajador (Formulario 1604-3), según corresponda.

**8.4.3.** La extensión del requerimiento de comparecencia o del requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica es obligatoria, debiendo otorgarse un plazo razonable para la presentación de los documentos requeridos; salvo que el empleador o su representante “debidamente acreditado” señale “expresamente” que no existe omisión o error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica, o que presente en dicho momento la documentación requerida; dichas circunstancias deben ser consignadas en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas, debidamente refrendadas por el empleador o su representante.

## **8.5. DILIGENCIA DE VERIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS REQUERIDOS Y EMISIÓN DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO**

**8.5.1.** En caso el sujeto inspeccionado presente la documentación requerida, y se verifique la existencia de omisión o error en el registro de los trabajadores con discapacidad en la Planilla Electrónica; en dicho caso, el inspector comisionado emite una medida inspectiva de requerimiento, otorgando un plazo de diez (10) días hábiles, a efectos de que el sujeto inspeccionado proceda a subsanar la omisión detectada, debiendo exhibir al cabo de los mismos, la Planilla Electrónica actualizada.

**8.5.2.** En caso el sujeto inspeccionado subsane la omisión detectada, el inspector comisionado efectúa un nuevo cálculo y determina el cumplimiento o incumplimiento de la cuota de empleo, siguiendo los pasos indicados en el numeral 8.3.3. de la presente Directiva, verificando siempre que la información sobre trabajadores con discapacidad se encuentre adecuadamente registrada en la Planilla Electrónica.

**8.5.3.** En caso se determine el cumplimiento de la cuota de empleo, el inspector actuante pone fin a la fiscalización emitiendo el informe correspondiente. En caso se determine incumplimiento, el inspector actuante emite el Acta de Infracción correspondiente.

**8.5.4.** Estando a que el incumplimiento de la cuota de empleo se refiere a periodos de años anteriores ya vencidos, y que por lo tanto tiene el carácter de insubsanable, no procede la adopción de Medida inspectiva de requerimiento sobre dicha obligación.

## **8.6. ACTAS DE INFRACCIÓN**

**8.6.1.** El Acta de Infracción por incumplimiento de la cuota de empleo tiene el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del empleador responsable, con expresión de su razón social, domicilio y actividad económica.
- b) La información contenida en la Planilla Electrónica, que sustenta los hechos en los que se fundamenta el acta.
- c) La infracción con especificación del numeral 49.1 del artículo 49 de la LGPD, como norma vulnerada.
- d) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- e) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.

**8.6.2.** Respecto a la infracción, el incumplimiento de la cuota de empleo de trabajadores con discapacidad se considera tipificada como una infracción grave conforme a lo dispuesto en el artículo 30.3 del RLGIT:

“30.3 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad”.

**8.6.3.** En relación al número de trabajadores afectados, el cálculo se realiza en función al número de trabajadores con discapacidad que no contrató el sujeto inspeccionado para cumplir de manera total con la cuota de empleo.

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

## 9. ALCANCES PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

**9.1.** El procedimiento sancionador se tramita por las autoridades competentes de los órganos o dependencias del SIT donde se emitió la orden de inspección, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, tomando en cuenta las disposiciones establecidas en la LGPD, RLGPD y RMPD, así como en la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo” - Versión 2, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL.

**9.2.** El procedimiento inspectivo en materia de cuota de empleo, es un procedimiento especial, de acuerdo a lo establecido en el numeral 56.3. y numeral 56.4. del artículo 56° del RLGPD en concordancia con lo establecido en la RMPD; en virtud de ello, el sujeto inspeccionado notificado por el incumplimiento puede presentar sus descargos para no ser sancionado, contra la imputación de cargos y/o el informe final de instrucción, acreditando fehacientemente lo siguiente:

De no haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas	De haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir
<p>De acuerdo al numeral 22.1. del artículo 22 de la RMPD, se debe probar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Que el número de trabajadores y los trabajadores son los mismos a los registrados en la planilla electrónica del año anterior; o,</li> <li>- Que el número de trabajadores de la empresa disminuyó, sin haberse generado convocatorias de personal para cubrir los puestos vacantes.</li> </ul>	<p>Según el numeral 56.4. del artículo 56° del RLGPD, en este caso deben concurrir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.</li> <li>- Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla.</li> <li>- Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.</li> <li>- Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.</li> </ul> <p>En esa línea, el artículo 23 de la RMPD señala que se debe acreditar que ha desarrollado una conducta diligente para asegurar, con los medios disponibles, que las convocatorias y los procesos de evaluación</p>

De no haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas	De haber generado en el año nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir
	realizados para cubrir dichos puestos, han sido dirigidos en número suficiente para cumplir con la cuota de empleo, y en cada caso acreditar la ocurrencia de las circunstancias y su concurrencia.

**9.3.** Durante el procedimiento sancionador, el sujeto inspeccionado a fin de acreditar “Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo” debe presentar la “Constancia emitida por el servicio de la Bolsa de Trabajo”, conforme a lo dispuesto en el artículo 28° de la RMPD.

## **10. FISCALIZACIÓN POSTERIOR ALEATORIA**

**10.1.** La Inspección del Trabajo, a efecto de verificar la veracidad y validez de la información registrada en la Planilla Electrónica sobre los trabajadores con discapacidad, aleatoriamente fiscaliza a los empleadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20° de la RMPD; para dicho fin, la DINI, dentro del segundo trimestre de cada año, remite a las IRES la listado de empleadores del sector privado que cumplieron con la cuota de empleo de PCD correspondiente al periodo anual anterior, a efectos de que estas programan y realizan los respectivos operativos de fiscalización a los sujetos comprendidos dentro de su ámbito territorial.

**10.2.** La fiscalización se efectúa de forma mensual y equitativa. De preferencia, durante el año, se debe abarcar como mínimo al 10% de empleadores consignados en el referido listado que se encuentren bajo su competencia territorial.

**10.3.** En el SIIT, las IRES registran las órdenes de inspección respecto de los empleadores del referido listado, con las cuales se dispone realizar las fiscalizaciones posteriores aleatorias; a su vez, el personal inspectivo registra en los documentos resultados de las inspecciones (acta de infracción o informe de actuaciones inspectivas) la información relativo a los casos que le son asignados (número de personas con discapacidad que contrató, número total de trabajadores en el año, multa propuesta, etc.). A través del SIIT, la DINI puede acceder a la documentación e información antes mencionada.

**10.4.** El inspector comisionado cuando realice la fiscalización posterior aleatoria debe verificar la validez de todos los certificados de discapacidad, teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 8.1.3. de la presente Directiva.

## **11. ANEXO**

- CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

**ANEXO**

**CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO**

**CASO N° 1: NO APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO**

La empresa Guille S.A. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Roberto Rojas respecto al año anterior. La empresa tiene 30 trabajadores que han laborado 1 año, 30 trabajadores que han laborado 6 meses y 30 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encontraba obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborando	N° de Trabajadores en el año	Cálculo ponderando	Resultado ponderado
1 año	30	30 x 1	30
6 meses	30	30 x (6/12)	15
20 días	30	30 x (20/360)	1.67
Suma de resultado ponderado			46.67
CUOTA 3%			NO APLICA

Resultado: En el presente caso la empresa Guille S.A. **no se encontraba obligada a contratar personas con discapacidad.**

**CASO N° 2: SI APLICA LA OBLIGACIÓN DE LA CUOTA DE EMPLEO**

La empresa Fernanda S.A.C. es fiscalizada por el Inspector del Trabajo Luis Robles en relación al año anterior. La empresa tiene 45 trabajadores que han laborado 1 año, 20 trabajadores que han laborado 6 meses y 15 trabajadores que han laborado 20 días. Es necesario determinar si la empresa se encontraba obligada a cumplir con la cuota de empleo.

Cálculo:

Periodo laborando	N° de Trabajadores en el año	Cálculo ponderando	Resultado ponderado
1 año	45	45 x 1	45
6 meses	20	20 x (6/12)	10
20 días	15	15 x (20/360)	0.83
Suma de resultado ponderado			55.83
SI APLICA CUOTA 3%		Redondeo	55.8
Cuota		0.03 x 55.8	1.674
Redondeo de Cuota			1.7

Resultado: En el presente caso la empresa Fernanda S.A.C. **sí se encontraba obligada a contratar personas con discapacidad.**

La empresa Fernanda S.A.C. pudo optar por contratar de personas con discapacidad de la siguiente forma:

Periodo laborado	N° de trabajadores con discapacidad	Cálculo ponderado	Suma ponderada
Trabajadores 1 año	2	2(1)	2
<b>Total trabajadores con discapacidad</b>			<b>2</b>
Trabajadores 1 año	1	1(1)	1
Trabajadores 5 meses	2	2(5/12)	0.83
<b>Total trabajadores con discapacidad</b>			<b>1.83</b>
<b>Aplicación criterio de redondeo</b>			<b>1.8</b>
Trabajadores 1 año	1	1(1)	1
Trabajadores 3 meses	1	1(3/12)	0.25
Trabajadores 2 meses	3	3(2/12)	0.5
<b>Total trabajadores con discapacidad</b>			<b>1.75</b>
<b>Aplicación criterio de redondeo</b>			<b>1.8</b>

V

Después de los cálculos realizados, los resultados “2”, “1.83” y “1,75” son mayores que 1.7, por lo tanto, la empresa Fernanda S.A.C. para cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad pudo contratar:

- 2 trabajadores por un año
- 1 trabajador por un año y 2 trabajadores por cinco meses
- 1 trabajador por un año y 1 trabajador por tres meses y 3 trabajadores por dos meses