



Webinar: «Cuota de discapacidad: lo que RRHH y Legal deben revisar para evitar contingencias»



Índice

- 1 Contexto Nacional
- 2 Cuota de Discapacidad
- 3 Ajustes Razonables
- 4 Casos Prácticos
- 5 Recomendaciones



CONTEXTO NACIONAL

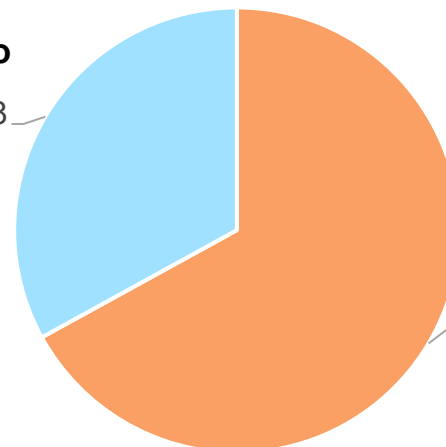


¿CUÁNTAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CERTIFICADAS HAY EN EL PERÚ?

A enero 2026

Con certificado

609,258
(19%)



2'600,003
(81%)

Sin certificado

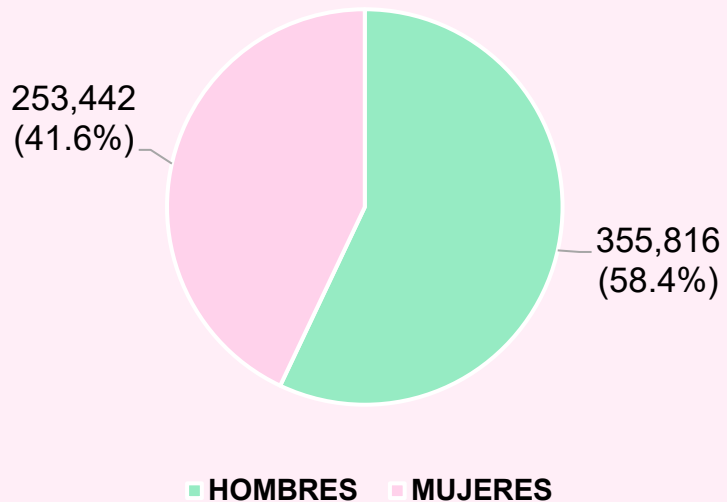
3 millones 209 mil 261 personas con discapacidad



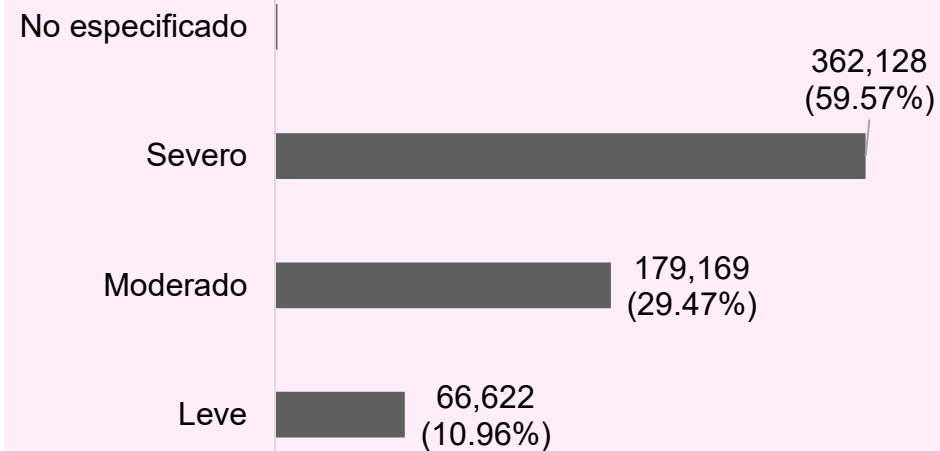
Observatorio
Nacional de la
Discapacidad

DISTRIBUCIÓN A ENERO DEL 2026

Por sexo



Por gravedad



DISTRIBUCIÓN SEGÚN DEFICIENCIA AL AÑO 2025

Según deficiencia

Cuadro N° 4

PERÚ: POBLACIÓN CON DIAGNÓSTICOS RELACIONADOS AL TIPO DE DEFICIENCIA EN LA DISCAPACIDAD INSCRITA EN EL REGISTRO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, SEGÚN AÑO: 2022-2025 1/

Año de inscripción	Tipo de deficiencia en la discapacidad 2/			
	Física	Sensorial	Intelectual	Mental
Total	141589	69224	90620	29191
2022	31010	15213	19849	5944
2023	34485	16490	21809	6699
2024	39482	19116	24468	7771
2025	36612	18405	24494	8777

Fuente: CONADIS - Registro Nacional de la Persona con Discapacidad.

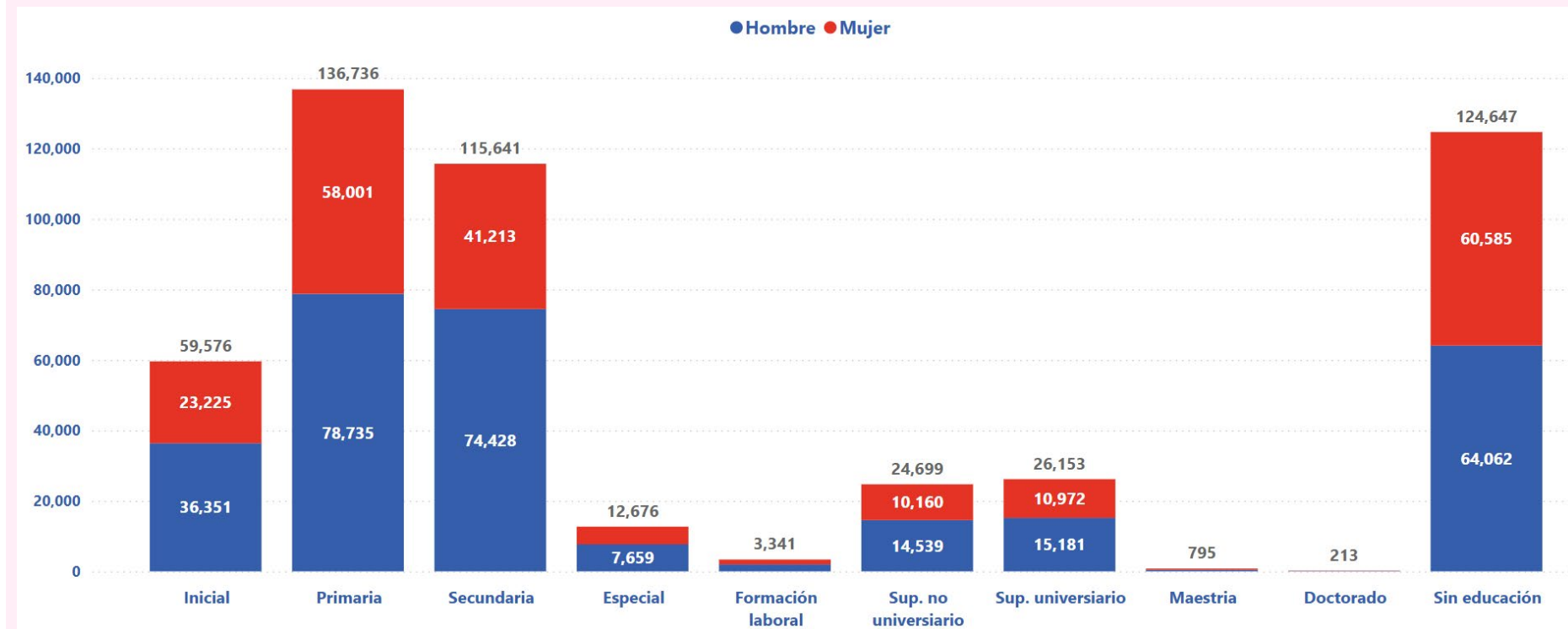
1/ Información actualizado al 27/02/2026

2/ Una persona puede tener uno o más tipo de deficiencia en la discapacidad

Nota: Se excluyen registros de personas fallecidas, retiros voluntarios y nulidades.

NIVEL EDUCATIVO A ENERO DEL 2026

Nivel Educativo



¿CUÁNTAS PERSONAS REQUIERE EL SECTOR PRIVADO FORMAL PARA COMPLETAR LA CUOTA?

Población ocupada al 2025: 17 millones 575 mil 200 personas

Rango de trabajadores	Cantidad de trabajadores en empresas formales
[1 – 10]	597,065
[11 – 50]	2'932,950
[51 a más]	4'420,374

Cantidad de trabajadores en el sector público

1'492,417*

Trabajadores del sector privado formal en empresas de 51+

2'927,957*

**Estimación propia a partir de los datos de PRODUCE*

Trabajadores con discapacidad requeridos (cuota 3%)

87,839 personas

CUMPLIMIENTO DE CUOTA DE DISCAPACIDAD

A 2021:

- 88 empresas cumplieron la cuota.
- 1488 incrementaron la proporción, pero no llegaron cumplir con la cuota.
- 6573 empresas obligadas

%

A 2022:

- 146 empresas cumplieron con la cuota.
- 907 incrementaron la proporción, pero aún no llegaron cumplir con la cuota.

%

A 2023:

- 170 empresas cumplieron con la cuota.
- 1165 incrementaron la proporción, pero aún no llegaron cumplir con la cuota.

%

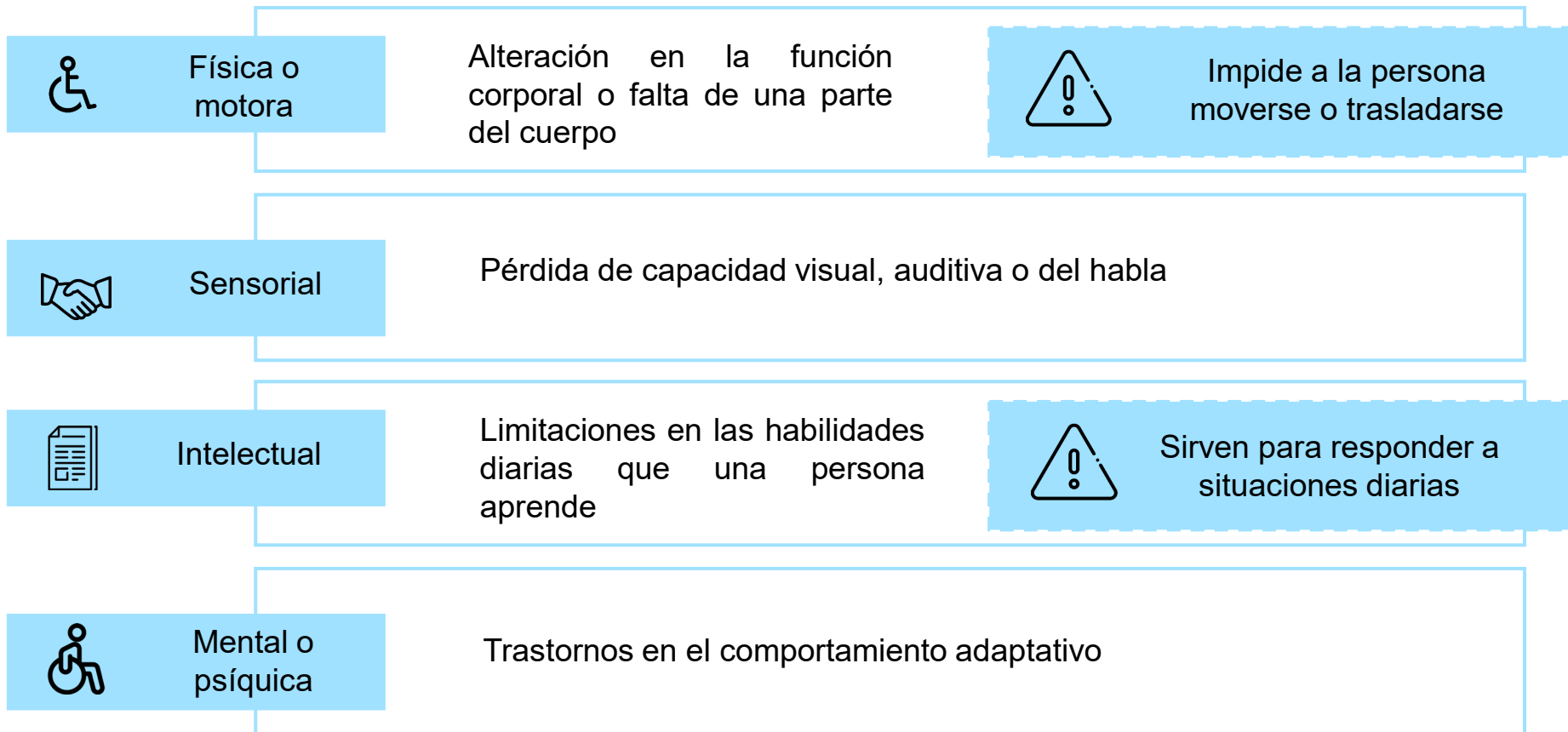


CUOTA DE DISCAPACIDAD



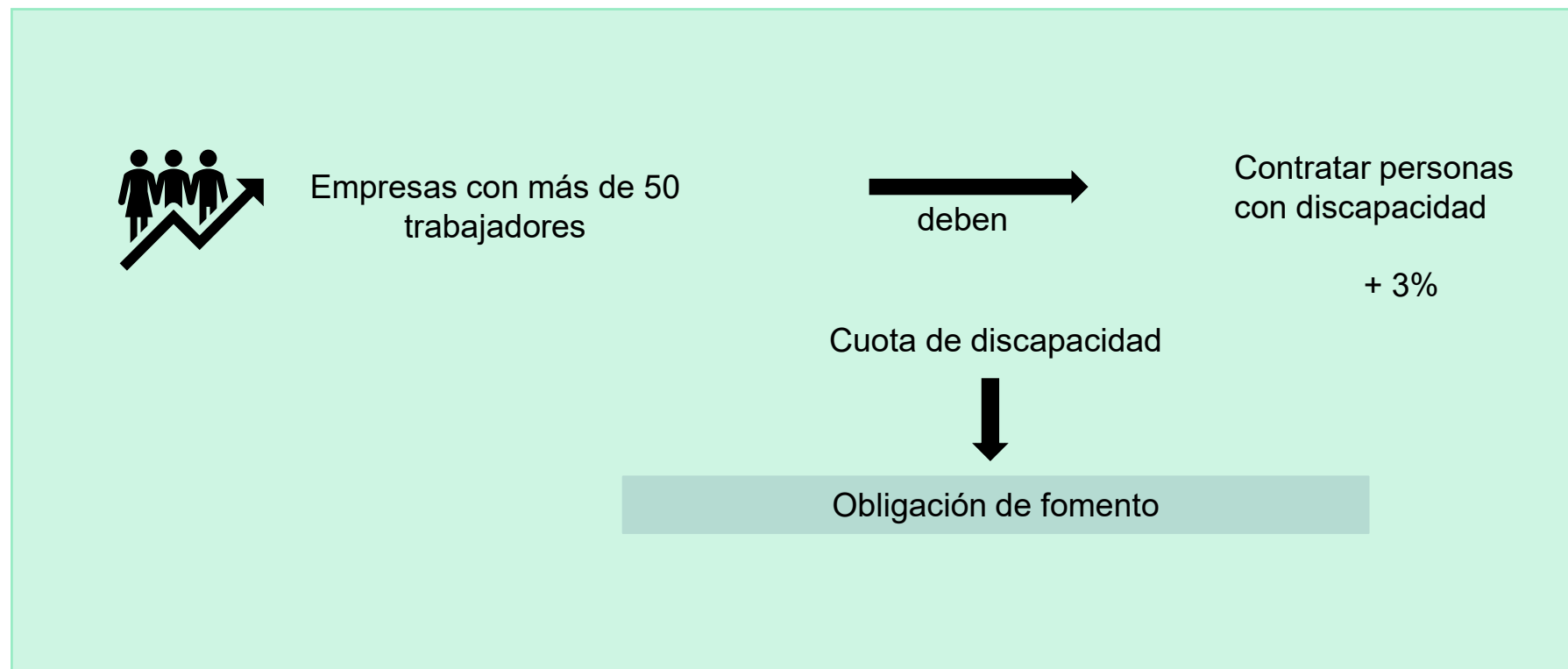


DISCAPACIDAD



Grados de discapacidad: leve, moderada o severa

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS



CÁLCULO DE LA CUOTA DE EMPLEO

Base de cálculo



Número de trabajadores en el año



Criterios de evaluación para el cálculo

El trabajador que laboró en todo el período anual

El trabajador que laboró por fracciones de año.

El trabajador que laboró por días.

El período laboral del trabajador con contrato de suplencia y el período del trabajador titular



Equivale a uno



Equivale a tantos dozavos como meses haya laborado



Se calcula por treintavos del dozavo



Se computan en la fracción correspondiente

¿Los practicantes se consideran? ➔

NO

ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

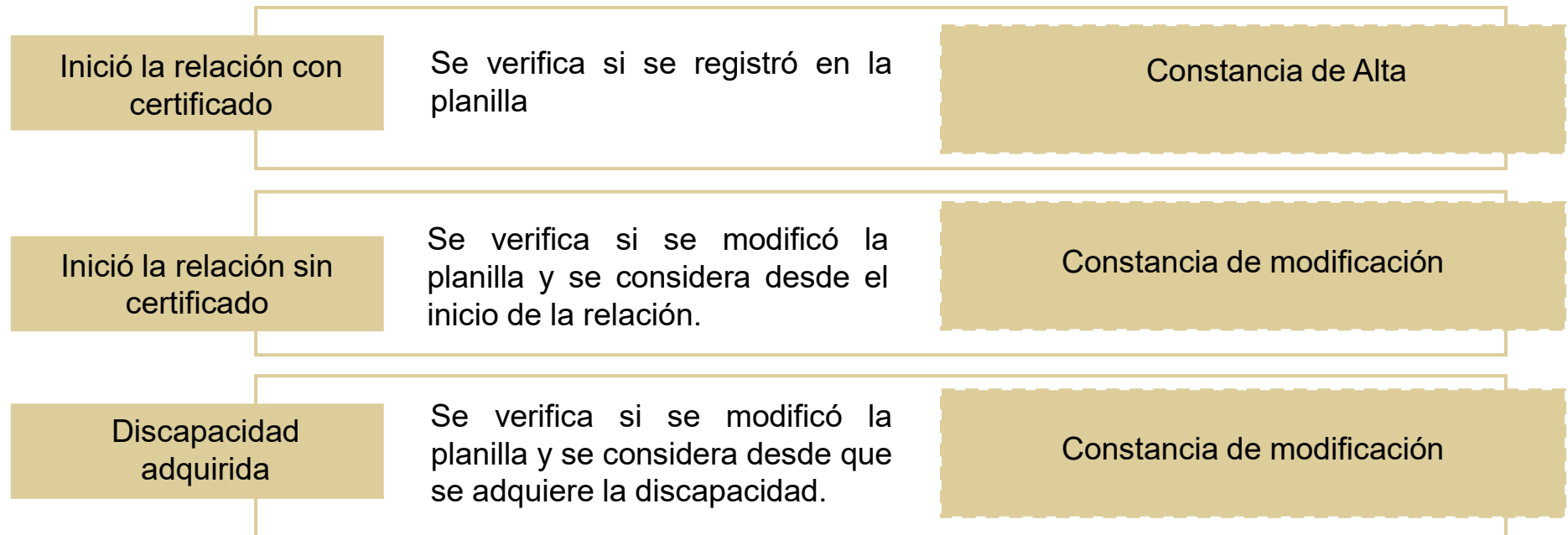
Documento	¿Quién lo expide?	¿Acredita la discapacidad?	¿Obligatorio?
Certificado de discapacidad	Médicos certificadores registrados de las IPRESS	Sí	Sí
Resolución de discapacidad	CONADIS	Sí	No
Carné de discapacidad	CONADIS	Sí	No



VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN DE PLANILLA

- ¿Tiene más de 50 trabajadores?
- ¿Cuántos trabajadores con discapacidad contrató?
- ¿Cuántos trabajadores con discapacidad debió contratar?

▶ ¿qué se revisa?



EXONERACIÓN DE CUOTA DE DISCAPACIDAD

a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir.

b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:

- Razones de carácter técnico o de riesgo;
- Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo;
- La convocatoria no sea discriminatoria; y,
- Garantizar participación efectiva de postulantes con discapacidad.



INFRACCIONES SUNAFIL RELACIONADAS A DISCAPACIDAD

Conducta	Tipo de infracción	Multa máxima
Publicar ofertas de empleo discriminatorias	Muy grave	S/ 288,915.00 (*)
Discriminación por discapacidad (acceso, trato o permanencia)	Muy grave	S/ 433,372.50
No adoptar medidas de seguridad y salud específicas para trabajadores con discapacidad	Muy Grave	S/ 288,915.00 (*)
Incumplir con las normas que promueven el empleo de personas con discapacidad (cuota de discapacidad)	Grave	S/ 143,660.00 (*)

(*) Se calcula en función del número de trabajadores afectados

¿QUÉ SON LOS AJUSTES RAZONABLES?

Modificaciones necesarias y adecuadas



Cambios, disposiciones, implementaciones que permiten a la persona realizar su trabajo.

Requeridas en un caso particular



Específicos para cada caso diferentes a adecuaciones generales (rampa de acceso preexistente).

Sin imponer una carga desproporcionada o indebida al empleador



Los ajustes deben ser factibles de implementar.



¿QUÉ SON LOS AJUSTES RAZONABLES?

**Criterios para considerar un
ajuste como carga
desproporcionada o indebida**



- Paralización del ciclo productivo que ponga en riesgo el cumplimiento de las metas productivas de la empresa.
- Impacto económico negativo que ponga en peligro los resultados económicos esperados para el ejercicio correspondiente.
- Falta de liquidez en la empresa que impida el cumplimiento oportuno de sus obligaciones.

PROCEDIMIENTOS PARA APLICACIÓN

Proceso de selección



- Aunque los ajustes no sean solicitados por el postulante, si son evidentes y necesarios, se deben brindar o reprogramar el proceso coordinadamente.
- El empleador debe garantizar la confidencialidad de la información y documentos proporcionados.

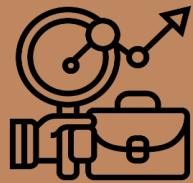


Recomendaciones

- Hablar directamente al usuario y no a la persona que lo acompaña.
- No subestimar ni prejuizar a la persona.
- Preguntar antes de ofrecer la ayuda.
- No dar por sentado que la persona necesita ayuda.

PROCEDIMIENTOS PARA APLICACIÓN

Durante la
relación laboral



1

Solicitud de ajustes razonables

2

Procedimiento deliberativo

3

Acta de acuerdo

DENEGACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES

No es necesario



No elimina una
barrera real

No es idóneo



No resuelve la
necesidad del
caso

No es la única
alternativa



Existen
opciones menos
gravosas

Genera una carga
desproporcionada



Su costo o
impacto afecta
otros derechos
o bienes
constitucionales

RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Identificar con claridad la o las barreras

- Recoger y analizar la información recibida del trabajador
- Identificar la necesidad específica que lo limita y los medios que requiere
- Comunicar a RRHH

Observar el desempeño laboral

- Ampliar la información sobre las limitaciones funcionales del trabajador.
- Realizar la observación de su desempeño en tiempo real y en su puesto laboral específico.

Analizar el impacto de las barreras

- Determinar si existe una limitación funcional o barrera del entorno que está afectando la capacidad productiva del trabajador
- Analizar las tareas específicas que realiza como el uso de maquinarias, equipos, u otros.



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

BOLSA DE TRABAJO DE MTPE



gob.pe | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Nosotros | Ingresar como empresa | Crear Cuenta | Ingresar

Empleos Perú

Comunícate con nosotros: 0800 71 707

Bolsa de Trabajo | Certificado Único Laboral | Capacitate

¡Encuentra tu próximo empleo!

Miles de vacantes disponibles

Ver vacantes | Servicios para empresas

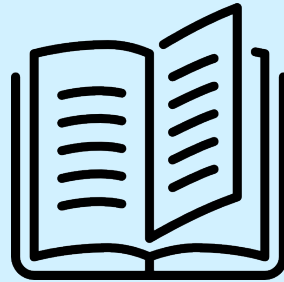
Buscar empleo | Dónde | Buscar

Explora las ofertas laborales que tenemos para ti

[Link](#)



¿SI HAY DEMORA DE LA BOLSA DE TRABAJO DE MTPE?



Conservar evidencia del registro de la vacante en la bolsa de trabajo del MTPE

Continuar con el proceso de selección que la empresa efectúa a la par de la publicación en la bolsa.

De publicitar la vacante en otra plataforma, hacerlo con lenguaje inclusivo y comprendiendo a personas con discapacidad; conservando evidencia de la publicación.

Si el MTPE llega a publicitar la vacante:

- Proceso de selección activo: entrevistar al postulante y dar retroalimentación.
- Proceso de selección concluido: comunicar al centro de empleo y dejar constancia de la situación.

Contar con una política de selección.



CASOS



CASO

Situación

Empresa ha verificado que no cumple con cuota de discapacidad, pero se ha dado cuenta que dentro de su operación existen personas que cuentan con discapacidad. Les ha requerido el certificado de discapacidad a los trabajadores para poder acreditar el cumplimiento de la cuota, pero existe resistencia a gestionarlo.



¿Puede la empresa incentivar la gestión del certificado?

- Sensibilización sobre temas de discapacidad.
- Difusión de beneficios para el trabajador a nivel social.
- Analizar implementación de incentivos o beneficios laborales (permisos adicionales, bono por día del trabajador con discapacidad).



CASO

Situación

Ingeniero de minas - usuario de silla de ruedas - postula al cargo de Supervisor de Operaciones en una unidad minera.



Contexto del puesto

El rol implica supervisión de turnos, verificación de protocolos y presencia en zonas operativas con riesgos propios de la actividad minera.



Ajustes

¿Es seguro realizar ajustes que limiten o sustituyan la supervisión presencial en zonas de riesgo, o dicha presencia constituye un elemento esencial para la seguridad de la operación?





CASO

Situación

Trabajador o postulante usuario de silla de ruedas en planta industrial con pisos que no son planos y están diseñados para el drenaje de líquidos en caso de derrames.



Contexto del puesto

El diseño del piso responde a normas sanitarias y de seguridad para evitar empozamientos y caídas.



Ajustes

¿La presencia de una persona usuaria de silla de ruedas en este entorno es segura, o el ajuste del entorno podría generar nuevos riesgos para el trabajador y terceros?



CASO

Situación

Técnico con baja visión que presenta dificultades para leer etiquetas, planos y códigos técnicos en campo en actividades de alto riesgo, aun con el apoyo y uso de anteojos.



Contexto del puesto

Instalación y mantenimiento de redes, lectura de planos técnicos, identificación de cables y equipos, y coordinación con el equipo.



Ajustes

¿Uso de etiquetas en tamaño grande y alto contraste, planos impresos ampliados durante el trabajo en campo?





CASO

Situación

Auxiliar de tienda con discapacidad intelectual leve que presenta dificultades para retener instrucciones largas o simultáneas.



Contexto del puesto

Reposición de productos, orden de góndolas, reporte básico de stock y atención al cliente.



Ajustes

¿Uso de checklist visual con pictogramas, etiquetas de colores por tipo de producto y asignación de tareas secuenciales mediante instrucciones escritas?





RECOMENDACIONES ■

RECOMENDACIONES



Cuota de empleo: Revisión periódica, auditoría de sustento de excepción de cuota.



Procesos de selección: Bolsa de Trabajo MTPE y documentar.



Ajustes razonables: implementación de protocolos.



Capacitación: Capacitar a líderes y jefaturas en manejo adecuado de situaciones vinculadas a discapacidad.



Implementación de beneficios



GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú

