CLÍNICA JURÍDICA EN
DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS DE LA PUCP

Cartilla sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad

FACULTAD DE
DERECHO

ET LUX IN TENEBRIS LUCET
MCMXVII

100 años
PUCP

Cartilla sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad

Cartilla elaborada por Danella Picardo y Rosa Quispe, alumnas de la Clínica Jurídica en Discapacidad y Derechos Humanos de la PUCP, con la asesoría de Renata Bregaglio (docente de la Clínica) y María Alejandra Espino (adjunta de la Clínica).

Índice

Introducción **7**

Presentación **9**

Durante la convocatoria **11**
¿Qué derechos tienes al momento de postular a un puesto de trabajo? 11
¿Qué son los ajustes razonables? 11

Si ya tienes un puesto de trabajo **13**
¿Qué derechos puedes exigir a tu empleador? 13
¿Si mi empleador es privado, cómo le solicito ajustes razonables? 14
¿Qué puedo hacer si durante la relación laboral mi empleador tiene un trato negativo y abusivo? 15

Al término de la relación laboral **17**
Renuncia voluntaria: ¿Cuál es el procedimiento para renunciar? 17
Vencimiento del plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad 18
Despido justificado ¿Cuándo se puede despedir a una persona con discapacidad? 18
¿Qué debo hacer si me despiden sin cumplir con lo exigido? 20

Anexo: Solicitud de ajustes razonables **23**

Introducción

El derecho laboral surgió como una voz de lucha frente a las condiciones laborales infrahumanas derivadas del predominio del trabajo asalariado. Así pues, la finalidad del derecho del trabajo es compensar la asimetría que existe entre el empleador y el trabajador a través de medidas que buscan garantizar los derechos fundamentales laborales y los inespecíficos que les corresponden como personas, entendidas no solo como piezas dentro del proceso productivo sino como ciudadanos.

En los últimos años el derecho laboral está afrontando un nuevo reto, el de adaptarse a los nuevos modelos de producción derivados de la descentralización productiva nacional e internacional, lo que está llevando a repensar al trabajador, al empleador y al vínculo entre ambos. en este marco, se están visibilizando diversos grupos en situación de vulnerabilidad que buscan ingresar al mundo laboral en igualdad de condiciones, como es el caso de las mujeres y de las personas con discapacidad. Así, está obligado a repensar sus principios e instituciones con dosis predominantes de inclusión y lucha contra la discriminación. Pero este cambio no sólo debe partir del Estado, sino también deben encontrar eco en la

sociedad civil desde la cual se han organizado movimientos poderosos alrededor del movimiento feminista y el de inclusión de las personas con discapacidad.

En tal sentido, resulta de vital importancia difundir información relacionada a los derechos que tiene cada persona discapacitada como trabajador o trabajadora, para brindarles una herramienta con la cual puedan hacer valer sus derechos, tarea que aún se encuentra pendiente pero que día a día buscamos sacar adelante activamente. Esa es la finalidad del presente documento: otorgar un instrumento a las personas con discapacidad que los ayude en su vida cotidiana y que nos permita avanzar en el objetivo de convertirnos en una sociedad laboralmente inclusiva.

Alfredo Villavicencio Ríos
Decano de la Facultad de Derecho de la PUCP

Presentación

Esta cartilla busca orientar a las personas con discapacidad sobre sus derechos en el ámbito laboral. Se presentan recomendaciones para los procesos que puedan darse desde la convocatoria a un puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la relación laboral, y el momento en que esta finaliza.

Ser parte del mercado laboral es una gran oportunidad para tu desarrollo personal. A continuación, te señalaremos algunos datos importantes sobre los derechos que tienes y ante qué entidades puedes exigir su cumplimiento, en caso que tu empleador no cumpla con lo que las normas internacionales y nacionales exigen.

DURANTE LA CONVOCATORIA

¿Qué derechos tienes al momento de postular a un puesto de trabajo?

De acuerdo con la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (LGPD), las personas con discapacidad que postulan a un puesto de trabajo, tienen los siguientes derechos:

- Los empleadores están obligados a cumplir con la cuota de empleo de personas con discapacidad. Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, mientras que en el sector privado, la cuota es de 3%. Esto se indica en el artículo 49 de la LGPD.
- Si se trata de un concurso público (convocado por una entidad del Estado) tienes derecho a obtener una bonificación de 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación.
- Los ajustes razonables pueden ser solicitados durante la convocatoria.

¿Qué son los ajustes razonables?

Los ajustes razonables en el entorno laboral son aquellas modificaciones o adaptaciones que sean necesarias y adecuadas para garantizar que una persona con discapacidad, en específico, pueda:

- Postular a un trabajo sin ninguna barrera.
- Realizar las funciones y tareas que su puesto de trabajo requiera.

Ejemplos de ajustes razonables en la convocatoria de trabajo:

- Teletrabajo
- Modificación de la iluminación en el sitio de trabajo que tenga discapacidad visual
- Horarios en función de tus necesidades

Recuerda:

Para acceder a estos derechos es necesario que presentes ante la institución que convoca el proceso tu Certificado de Discapacidad.

Este Certificado es emitido por los Ministerios de Salud, de Defensa y del Interior, a través de sus centros hospitalarios y el Instituto Peruano de Seguridad Social.

SI YA TIENES UN PUESTO DE TRABAJO

¿Qué derechos puedes exigir a tu empleador?

- Las personas con discapacidad tienen derecho a solicitar a su empleador ajustes razonables para poder realizar sus funciones en igualdad de condiciones. Esto se indica en el artículo 50 de la LGPD.
- Si adquieres una discapacidad luego de obtener el puesto laboral o tu discapacidad se ha agravado a consecuencia de dicho trabajo, tienes derecho a conservar tu trabajo y exigir ajustes razonables. Si estos ajustes razonables no resultan suficientes para que desempeñes tus labores, puedes solicitar a tu empleador que te reasigne en otro puesto compatible con sus capacidades y aptitudes.

Ejemplos de ajustes razonables durante la relación laboral:

- Modificación la iluminación en el sitio de trabajo de una persona con discapacidad visual que requiera de un tipo de luz especial.
- Adecuación de horario de ingreso o salida
- Posibilidad de intercambiar turnos entre trabajadores
- Permiso para asistir al centro de trabajo con un animal de compañía o guía
- Programación de permisos para terapias

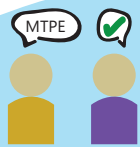
¿Si mi empleador es privado, cómo le solicito ajustes razonables?

De acuerdo con la Norma Técnica para el Diseño, Implementación y Ejecución de Ajustes Razonables en el Empleo de Personas con Discapacidad en el Sector Privado, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para solicitar un ajuste razonable se debes seguir los siguientes pasos:

1. Llenar y enviar a tu empleador el formato de solicitud de ajustes razonables.

2. Recibida la solicitud, el empleador tiene un plazo de 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo en el que tú y tu empleador conversarán sobre los ajustes solicitados. El procedimiento se realiza como mínimo en una sesión y como máximo en tres, en un período que no supere los 30 días hábiles.

3. El resultado del procedimiento deliberativo quedará registrado en un acta firmada por ti y tu empleador. De llegarse a un acuerdo, este es de cumplimiento obligatorio.



De no llegarse a un acuerdo, el empleador o tú mismo pueden solicitar el servicio asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales.

Resolución Ministerial N°127-2016-TR

¿Qué puedo hacer si durante la relación laboral mi empleador tiene un trato negativo y abusivo por mi discapacidad?

Los actos de hostilidad son medidas adoptadas por el empleador que causan un perjuicio en el trabajador y que hacen insostenible poder mantener la relación laboral. Si el empleador tiene un trato negativo y abusivo contigo, debes identificar si estás ante un problema de hostilidad laboral. De ser así, se estaría dando un despido indirecto.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) establece como actos de hostilidad los siguientes:

a. Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole.
b. La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad.
c. La falta de pago de la remuneración (sueldo), salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobadas por el empleador.

d. El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios con el propósito de ocasionarle perjuicio.
e. La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida o la salud del trabajador.
f. El acto de violencia o falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia.

Si estás ante uno de estos casos, lo primero que debes de hacer es denunciarlo ante tu jefe inmediato, si no hay respuesta o solución puedes presentar una carta formal a tu empleador, de preferencia una carta notarial, pidiendo que termine el acto hostil.

Una vez que haya recibido la carta, tu empleador tiene 6 días naturales para terminar con el acto hostil. Si, transcurrido este plazo, los actos de hostilidad continúan, debes considerarte despedido y podrás presentar una demanda judicial por despido. La carta que presentaste es prueba suficiente de la denuncia que hiciste por hostigamiento.

AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

¿Qué puedes hacer si te despiden por tu discapacidad?

Es importante que tengas en cuenta que tu relación laboral puede terminar principalmente por tres razones: renuncia voluntaria, el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad y despido justificado.

1. Renuncia voluntaria ¿Cuál es el procedimiento para renunciar?

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en su artículo 18, señala que el trabajador debe presentar su carta de renuncia con 30 días de anticipación. Si deseas que la relación laboral se acabe debes enviar una carta firmada a tu empleador expresando que quieres renunciar.
En caso desees que la relación laboral se acabe antes de los 30 días, el empleador puede exonerarte de este plazo pero debes ponerlo en tu carta de renuncia y si la empresa no contesta por escrito en un plazo de 3 días, se entiende que se aceptó la exoneración del plazo legal.

2. Vencimiento del plazo de los contratos de trabajo sujetos a modalidad

Los contratos sujetos a modalidad son aquellos que tienen un plazo determinado (por ejemplo, un número de meses determinado).
El cumplimiento del plazo extingue el contrato. No obstante, si el trabajador continúa laborando vencido el plazo y sin que le hayan renovado el contrato, se considera que el contrato se ha convertido en uno de plazo indeterminado.
Por ello, si estás en esta situación, acude el Ministerio de Trabajo para que se realice la inspección pertinente.

3. Despido justificado ¿Cuándo se puede despedir a una persona con discapacidad?

Cuando un trabajador comete una falta, el empleador puede sancionarlo mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. Para despedir a un trabajador, debe existir una causa justa que esté establecida en la Ley, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador y debidamente demostrada.

La LPCL señala las causas por las cuales puedes ser de despedido. Estas están relacionadas con la capacidad del trabajador (bajo rendimiento, incapacidad para el trabajo, entre otras) y con la conducta del trabajador (como el incumplimiento de obligaciones, actos de violencia, asistir en estado de ebriedad, etc).

En materia de discapacidad, el artículo 52.2 de la LGPD establece que si un trabajador adquiere una discapacidad y esta no es determinante para el desempeño de sus tareas, corresponde que el empleador realice los ajustes razonables pertinentes. Si no es posible realizar los ajustes, se debe transferir al trabajador a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. Solo si no existe vacante, o si la transferencia de puesto implica riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas, entonces es posible despedir al trabajador por causa justa.

El despido debe ser realizado a través un procedimiento regulado en la LPCL. En primer lugar, si te despiden, deben enviarte una carta y explicarte los motivos de tu despido, dándote un plazo para que realices tu descargo por escrito. Los plazos varían según la causal de despido:

- Si el despido es por capacidad (donde se incluye el despido por discapacidad) el plazo mínimo para responder es de 30 días naturales. En tus descargos, debes demostrar que eres capaz para seguir desempeñando las funciones que tu puesto de trabajo requiere, o que necesitas algún tipo de ajuste razonable, o que el empleador no ha procurado transferirte de puesto.
- Si el despido es por conducta el plazo mínimo para responder es de 6 días natuales.
- Si el despido es por falta grave y flagrante, no habrá plazo para descargos.

¿Qué debo hacer si me despiden sin cumplir con lo exigido?

Si te despiden por escrito de manera injustificada, es decir, sin cumplir con lo exigido, o no te dejan entrar a tu centro de labores diciéndote que estás despedido, en primer lugar debes llamar a un policía para que pueda dar constancia de los hechos. Él o ella te debe entregar un acta policial.

Luego, puedes presentar una demanda judicial ante un juez laboral. Para ello tienes un plazo de 30 días desde el cese. Frente a ello pueden ocurrir dos escenarios:

- Si el juez considera que fuiste despedido de manera injusta por tu discapacidad, el despido será considerado nulo. Frente a ello, el empleador debe reponerte en tu centro de labores y pagarte tus sueldos dejados de recibir desde la fecha del despido.
- Si el juez considera que tu despido fue injusto, pero no está relacionado con tu discapacidad, el despido será considerado arbitrario y tendrás derecho a una indemnización equivalente a una remuneración y media por año trabajado (los meses y días se computarán en forma proporcional). El tope de tal indemnización será el monto de doce remuneraciones.

Ten presente que tanto en casos de despido por discapacidad, como de hostilización laboral puedes acudir al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para realizar una denuncia anónima. Si el Ministerio verifica lo que denuncias, procederá a multar al empleador y esa resolución te servirá como prueba en tus procesos judiciales.

Puedes hacer la denuncia a través del portal web http://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.denunciasVirtuales/inicio.

También puedes acudir a las oficinas (Av. Salaverry 655 - 2do. piso, Jesús María, Lima – Perú) o llamar por teléfono a la central telefónica: (511) 390 2800.

ANEXO: SOLICITUD DE AJUSTES RAZONABLES

Mediante el presente documento,

_____ identificado (a) con DNI N°
[nombre del solicitante]

_____, al amparo de la Ley General de la
[número]

persona con Discapacidad, Ley N° 29973 y demás normas reglamentarias, solicito se me otorguen ajustes razonables para:

(Opcionalmente puede señalar el ajuste requerido)

( ) Proceso de selección
( ) Curso/Proceso de Inducción
( ) Desempeño eficiente en el puesto
( ) Programas de entrenamiento y actualización
( ) Programas de ascenso
( ) Reasignación Laboral
( ) Cambio de modalidad a Teletrabajo
( ) Otro: _____

Con la presente solicitud autorizo a participar en el procedimiento deliberativo a:

_____
[Nombre de la persona que asesorará el procedimiento] [OPCIONAL]

Persona de apoyo para la toma de decisiones:

_____
[Nombre de la persona que servirá de apoyo] [OPCIONAL]

Representante del sindicato:

_____
[Nombre de la persona que participará como representante del sindicato] [OPCIONAL]

Asimismo, a efectos de garantizar la comunicación y diálogo durante el procedimiento deliberativo, solicito contar, en la medida de lo posible, con:

( ) Intérprete en Lengua de señas peruana
( ) Lenguaje sencillo y/o Lectura fácil
( ) Lector de voz u otro medio alternativo
Otro: _____

_____, ____ de _____ de 20__
Ciudad *Día* *Mes* *Año*

_____ _____

FIRMA DEL SOLICITANTE

SELLO Y FECHA DE RECEPCIÓN POR EL EMPLEADOR

OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS