



Resolución Ministerial No. 057-2019-TR

**Disponen pre publicación en el portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del “Proyecto de Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el Otorgamiento de Ajustes Razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público”**

Lima, 14 de febrero de 2019

**VISTOS:** El Oficio N° 156-2019-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorándum N° 047-2019-MTPE/3 del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; y, el Informe N° 398-2019-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen 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; asimismo, que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, los numerales 50.1 y 50.4 del artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, establecen que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo; y, que los empleadores del sector público están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo que demuestren una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y privado;

Que, mediante la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que Promueve la Inclusión de las Personas con Discapacidad, se establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público;



Que, el artículo 14 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que: "Las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad. Los procesos de consulta se desarrollan sobre la base de los principios de accesibilidad, buena fe, oportunidad y transparencia";

Que, el numeral 12.1 del artículo 12 del citado Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, estipula que en el marco del derecho a la consulta, previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, éstas deben ser difundidas por un plazo no menor a treinta (30) días; período en el cual las organizaciones de y para personas con discapacidad formulan las observaciones correspondientes;

Que, con la finalidad de generar efectividad del derecho de consulta de las organizaciones de y para personas con discapacidad, resulta conveniente poner a disposición de las personas con discapacidad y de la ciudadanía en general el documento denominado "Proyecto de Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el Otorgamiento de Ajustes Razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público", con la finalidad de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones que pudieran contribuir al mejoramiento del mismo;

Con las visaciones del Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, del Director General de Promoción del Empleo, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y modificatorias; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y modificatorias; y el literal d) del artículo 7 del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR, y modificado por Decreto Supremo N° 020-2017-TR y la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y modificatorias, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP y modificatoria;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Disponer que la Oficina General de Estadísticas y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la pre publicación del documento denominado "Proyecto de Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para el Otorgamiento de Ajustes Razonables a las personas con discapacidad, en el lugar





Resolución Ministerial No. 057-2019-TR

de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público”, en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ([www.gob.pe/mtpe](http://www.gob.pe/mtpe)), a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones; de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, durante el plazo de treinta (30) días, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución ministerial en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 2.-** Disponer que a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones, éstas se remitan a los correos electrónicos siguientes: [hoscco@trabajo.gob.pe](mailto:hoscco@trabajo.gob.pe) o [agutierrez@trabajo.gob.pe](mailto:agutierrez@trabajo.gob.pe).

**Artículo 3.-** Encargar a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo recibir, procesar y sistematizar, las sugerencias, comentarios o recomendaciones que se presenten y la posterior elaboración del proyecto normativo que corresponda.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**PROYECTO DE DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LOS  
LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES  
A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO, ASÍ  
COMO LOS CRITERIOS PARA UNA CARGA DESPROPORCIONADA O  
INDEBIDA, PARA EL SECTOR PÚBLICO”**

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

**CONSIDERANDO:**

Que, los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú establecen 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; asimismo, que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador;

Que, los numerales 50.1 y 50.4 del artículo 50 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, modificada por el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, establecen que la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo; y, que los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo que demuestren una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1417, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite entre otros, los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo para el sector público; así como, establecer los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida respecto de dicho sector;

Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1417, respecto al Sector Público, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N° 284-2018-TR, creó el Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad en el sector público”, con el objeto de coordinar, articular y consensuar las propuestas de los diferentes actores involucrados en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en dicho Sector; conformándose con representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), y del Consejo Nacional para la Integración de la Personas con Discapacidad (CONADIS);

Que, como resultado de la misma, dicho Grupo de Trabajo ha cumplido con elaborar la propuesta del documento normativo denominado: “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de



trabajo para el sector público”, el mismo que cuenta con la conformidad de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y que tiene por objeto establecer los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables en el lugar de trabajo requeridos por el (la) servidor (a) civil con discapacidad, considerando su necesidad e idoneidad; así como los criterios para determinar si ello implica carga desproporcionada o indebida;

De conformidad con lo dispuesto por el numeral 8 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, la Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado con Decreto Supremo N° 022-2017-PCM;

## DECRETA:

### Artículo 1.- APROBACIÓN

Apruébense los “Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, así como los criterios para una carga desproporcionada o indebida, para el sector público”, los que constan de tres (3) Capítulos, trece (13) artículos, dos Disposiciones Complementaria Finales; y, un Anexo, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

### Artículo 2.- REFRENDO

El presente Decreto Supremo es refrendado por la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo y de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los        días del mes de        del año dos mil diecinueve.



MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República



CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

SYLVIA ELIZABETH CÁCERES PIZARRO  
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

**LINEAMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL LUGAR DE TRABAJO, ASÍ COMO LOS CRITERIOS PARA DETERMINAR UNA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA, EN EL SECTOR PÚBLICO**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Objeto**

Establecer para el sector público, los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, en el lugar de trabajo; así como los criterios para determinar si ello implica carga desproporcionada o indebida.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación**

Las disposiciones de la presente norma se aplican a todas las entidades públicas a nivel nacional; así como a los servidores civiles que intervienen en la solicitud, implementación, ejecución y/o seguimiento de los ajustes razonables en el lugar de trabajo para el (la) servidor (a) civil con discapacidad. Independientemente, del régimen laboral en el cual se encuentren los servidores civiles, y que la entidad pública haya o no transitado al régimen del servicio civil.

**Artículo 3.- Principios Generales**

De conformidad a los principios rectores de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Ley N° 29973, Ley General para Personas con Discapacidad y sus modificatorias, para el otorgamiento de ajustes razonables al (a la) servidor (a) civil con discapacidad en el lugar de trabajo, se consideran los siguientes principios:

3.1. **Igualdad de oportunidades.**- Los ajustes razonables deben permitir al (a la) servidor (a) civil con discapacidad desempeñarse en el puesto de trabajo, en igualdad de oportunidades que el resto de los servidores civiles de la entidad pública.

3.2. **Comunicación y diálogo.**- El otorgamiento de los ajustes razonables debe ser el resultado de la comunicación y diálogo entre el (la) servidor (a) civil con discapacidad y la entidad pública empleadora; los que, de buena fe, intercambian ideas e información durante la reunión de coordinación para establecer la propuesta de ajuste razonable a implementarse, en un clima de respeto de opiniones y ofreciendo justificaciones recíprocas.

3.3. **Autonomía.**- El diseño e implementación de ajustes razonables otorgados respeta las preferencias y la libre toma de decisión del (la) servidor (a) civil con discapacidad, considerando la opinión y necesidades individuales, asegurando que cuando éste (a) lo requiera, de ser el caso, cuente con servicios de apoyo en el trabajo.

3.4. **Accesibilidad de la información.**- La información que la entidad pública provee al (a la) servidor (a) civil con discapacidad debe brindarse a través de medios apropiados y accesibles para conocer, recibir y proporcionar información relevante para la toma de decisiones sobre los ajustes razonables requeridos.

3.5. **Inmediatez.**- Los ajustes razonables deben proporcionarse en el lapso más breve posible, atendiendo a las necesidades particulares de los (las) servidores (as) civiles con discapacidad. Los ajustes razonables pueden modificarse, ampliarse o reemplazarse, en función de las necesidades de los (las) servidores (as) civiles con discapacidad.



3.5. **Pertinencia;** El (los) ajuste (s) razonable (s) tienen como finalidad, garantizar que el (la) servidor (a) civil con discapacidad pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con los demás servidores civiles; en tal sentido, resultan ser necesarios para eliminar las barreras u obstáculos que no permitan realizar las funciones esenciales del puesto de trabajo que ocupa.

3.6 **Razonabilidad.-** El diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables atiende a las necesidades particulares del (la) servidor (a) civil con discapacidad y la función de la entidad pública.

## CAPITULO II

### DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE AJUSTES RAZONABLES EN EL LUGAR DE TRABAJO

#### Artículo 4.- Acciones previas para la determinación de otorgamiento de ajustes razonables.

Dentro de los cinco (5) días hábiles de iniciado el vínculo laboral del (de la) servidor (a) civil con discapacidad con la entidad pública, o de la reincorporación del (de la) servidor (a) civil que adquirió la discapacidad durante la relación laboral, la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces:

4.1 Analiza el puesto de trabajo, en coordinación con el (la) servidor (a) civil con discapacidad y con el titular del área u oficina donde presta servicios o con quien este designe, identificando las demandas físicas, cognitivas y sensoriales que se exige para la realización de las tareas del puesto de trabajo. Asimismo, analiza el entorno de trabajo, tanto físico (sala de reuniones, servicio médico, servicios higiénicos, comedor, rutas de acceso y desplazamiento, entre otros), como actitudinal (grado de concienciación de los directivos y compañeros de trabajo respecto a la discapacidad), para identificar potenciales barreras que impidan o dificulten el desenvolvimiento del (de la) servidor (a) civil con discapacidad, en igualdad de condiciones que los demás.

4.2 Remite al (la) servidor(a) civil con discapacidad, la información resultante del análisis e identificación de barreras en el puesto y en el entorno de trabajo, observando el principio de accesibilidad en la información, establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 de la presente norma, a efecto que evalúe la necesidad de solicitar ajustes razonables.

En caso que el (la) servidor (a) civil con discapacidad no requiera el otorgamiento de ajustes razonables, suscribe una declaración informando dicha decisión. Esta declaración no es definitiva.

#### Artículo 5.- De la solicitud de otorgamiento de ajustes razonables

Dentro del plazo de tres (3) días hábiles de recibida la información remitida por la entidad pública, el (la) servidor (a) civil con discapacidad puede presentar la solicitud de otorgamiento de ajustes razonables.

La solicitud de otorgamiento de ajustes razonables, debe contar como mínimo con:

5.1 Datos del (de la) servidor (a) civil con discapacidad.

5.2 Área u oficina donde prestará servicios.

5.3 Identificación detallada de las barreras advertidas para el desempeño de sus labores.



5.4 Propuestas del (de los) ajuste(s) razonable(s) a implementar que eliminen o disminuyan las barreras advertidas a ser implementados por la entidad pública.

#### **Artículo 6.- Reunión de coordinación para el otorgamiento ajustes razonables**

La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el día hábil siguiente de recibida la solicitud de requerimiento de ajustes razonables del (de la) servidor(a) civil con discapacidad convoca a una reunión de coordinación, la cual debe ser programada como máximo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la convocatoria.

Esta reunión tiene como objetivo que la entidad pública, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y el (la) servidor (a) civil con discapacidad deliberen; y, de ser el caso, acuerden el (los) ajuste (s) razonable (s) que se requiera implementar.

De acuerdo a cada caso en particular, la entidad pública facilita, según la libre elección del (de la) servidor (a) civil con discapacidad y en lo posible, los medios o intermediarios que garanticen una efectiva comunicación, que pueden ser aumentativos o alternativos de comunicación, en el marco de lo establecido en el artículo 21 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y sus modificatorias.

De acuerdo a la libre elección del (de la) servidor (a) civil con discapacidad, y habiendo sido comunicado a la entidad pública 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. Asimismo, podrá asistir con una persona que garantice la protección de sus derechos e intereses.

Previa comunicación al (a la) servidor (a) civil con discapacidad y a solicitud de la entidad pública, también pueden participar técnicos en informática y tecnología, cuando se necesite evaluar la provisión de ayudas técnicas u otros; así como otros profesionales especializados que brinden asesoría en servicios de apoyo.

#### **Artículo 7.- Resultado de la reunión de coordinación de otorgamiento de ajustes razonables**

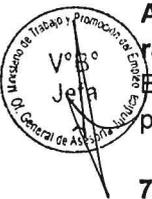
El resultado de la reunión de coordinación de otorgamiento de ajustes razonables, puede presentar dos supuestos, según el siguiente detalle:

##### **7.1. De mediar acuerdo sobre el ajuste razonable a implementar:**

El resultado de la reunión de coordinación de otorgamiento de ajustes razonables se registra en un acta. El acta debe contar como mínimo con:

- 7.1.1 Datos de las personas intervinientes.
- 7.1.2 Identificación del (los) ajuste(s) razonable(s) a implementar.
- 7.1.3 El (los) ajuste(s) razonable(s), plazo, forma, características y costo de su implementación.
- 7.1.4 El (los) ajuste(s) razonable(s) de carácter provisional acordado (s), de ser el caso.
- 7.1.5 Aceptación de las partes, manifestando su conformidad al acuerdo celebrado.

El acuerdo sobre el (los) ajuste (s) razonable (s) tiene carácter vinculante entre el (la) servidor (a) civil con discapacidad y la entidad pública empleadora, siendo de aplicación para ese caso en particular.



## **7.2. De no mediar acuerdo sobre el ajuste razonable a implementar:**

Culminada la reunión de coordinación referida en el artículo 6, sin arribar a un acuerdo sobre el ajuste a implementar, la entidad pública empleadora o el (la) servidor (a) civil con discapacidad, podrán solicitar una nueva reunión en la cual se formulen nuevas propuestas del (de los) ajuste (s) razonable (s), la cual se lleva cabo a los cinco (5) hábiles siguientes de realizada la reunión de coordinación.

En esta nueva reunión, se cuenta necesariamente con la participación de especialistas y/o técnicos, según las características del puesto y el tipo de discapacidad, cuando se necesite evaluar la provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo. La entidad pública puede gestionar la participación de instituciones especializadas, tales como CONADIS, el Instituto Nacional de Rehabilitación – INR, Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi, ESSALUD, entre otras entidades.

## **Artículo 8.- Implementación de los ajustes razonables acordados**

La implementación de los ajustes razonables es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en cumplimiento del acuerdo contenido en el acta de la reunión de coordinación. Estos se ejecutan considerando el principio de inmediatez; así como la posibilidad de realizar ajustes razonables de carácter provisional. La respectiva implementación se acredita con la suscripción de un documento.

## **Artículo 9.- Seguimiento de la implementación ajustes razonables**

El seguimiento del funcionamiento de los ajustes razonables, consiste en comprobar que la propuesta de adaptaciones y/o modificaciones, han sido implementados correctamente y ha sido eficaz y efectiva para eliminar y/o disminuir la barrera; asimismo, dicho seguimiento obedece a los cambios producidos por la propia discapacidad, envejecimiento, u otros factores que ameriten una nueva evaluación.

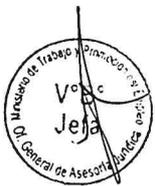
La tarea de seguimiento al funcionamiento de los ajustes razonables implementados se realiza por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, de manera periódica y constante después de haberse implementado los ajustes razonables.

## **Artículo 10.- Mantenimiento y conservación de los ajustes razonables proporcionados al servidor civil con discapacidad**

Cuando corresponda, la entidad pública está obligada a dar el necesario mantenimiento a los ajustes razonables que disponga para su servidor (a) civil con discapacidad. Asimismo, el (la) servidor (a) civil con discapacidad debe contribuir a la conservación de los mismos.

El (La) servidor (a) civil con discapacidad debe comunicar a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, la ocurrencia de deterioro del ajuste razonable, que afecta su efectividad, requiriendo el mantenimiento correspondiente.

En caso la entidad pública incumpliera el mantenimiento de los ajustes razonables solicitado por el (la) servidor (a) civil con discapacidad, por causa atribuible a la entidad pública, de manera que se ponga en riesgo su efectividad, está facultado a denunciar este incumplimiento de acuerdo a las disposiciones sobre denegatoria injustificada.



## CAPITULO III

### DE LA CARGA DESPROPORCIONADA O INDEBIDA

#### Artículo 11.- Carga desproporcionada o indebida

La entidad pública solo deniega la solicitud de ajustes razonables presentada por el (la) servidor (a) civil con discapacidad, cuando demuestre que el ajuste solicitado, impone una carga indebida o desproporcionada.

**11.1- Carga indebida.-** El ajuste razonable solicitado por el (la) servidor (a) civil con discapacidad impone una carga indebida, cuando este resulta innecesario porque el (la) servidor (a) civil con discapacidad no enfrenta barreras para desarrollarse en el puesto de trabajo, pudiendo realizar sus funciones y tareas en igualdad de condiciones que los demás servidores civiles, sin requerir adaptaciones o modificaciones a dicho puesto.

**11.2- Carga desproporcionada.-** El ajuste razonable solicitado por el (la) servidor (a) civil con discapacidad impone una carga desproporcionada cuando, siendo necesario, se encuentra en los siguientes supuestos:

- i. El ajuste razonable solicitado siendo necesario no es idóneo para resolver la necesidad del (de la) servidor (a) civil con discapacidad en el puesto de trabajo.
- ii. Cuando existe una alternativa al ajuste razonable solicitado, igualmente satisfactoria y menos onerosa para la entidad.
- iii. El ajuste razonable solicitado, por su costo económico, efectuada la ponderación de derechos ocasiona una afectación mayor sobre otros derechos de los demás servidores con discapacidad, destinatarios de los servicios que brinda la entidad o bienes constitucionales.

En los tres supuestos, si bien la entidad pública puede denegar el ajuste solicitado, por persistir su necesidad, debe evaluar otras alternativas de ajustes razonables y en coordinación con el (la) servidor (a) civil con discapacidad, elegir la más adecuada.

#### Artículo 12.- Obligación de comunicación escrita y motivada de denegatoria por carga indebida o desproporcionada.

La entidad pública está obligada a informar al (a la) servidor (a) civil con discapacidad, la denegatoria final del ajuste razonable, mediante documento escrito, que se encuentre debidamente motivado, conforme a los criterios adoptados para determinar la carga indebida o desproporcionada.

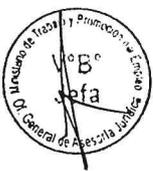
#### Artículo 13.- Actos de denegatoria injustificada de otorgamiento de ajustes razonables

La denegatoria injustificada de ajustes razonables, constituye un acto de discriminación conforme a Ley N° 29973, Ley General para Personas con Discapacidad y sus modificatorias, cuando sea atribuible a la entidad pública.

Los actos de denegatoria injustificada pueden ser:

13.1. No dar inicio y/o dilatar las gestiones para el otorgamiento del ajuste razonable a favor del (de la) servidor (a) civil con discapacidad solicitante.

13.2. El incumplimiento del acuerdo establecido en el acta suscrita producto de la reunión de coordinación referida en el artículo 6.



13.3. El incumplimiento del deber de dar mantenimiento adecuado a los ajustes razonables proporcionados al servidor civil con discapacidad.

13.4 Cuando se deniega la solicitud de ajuste razonable argumentando la existencia de carga indebida o desproporcionada, sin la debida motivación.

13.5 Cuando la entidad pública no brinde una alternativa a la solicitud de ajustes razonables ante la existencia de carga desproporcionada.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

### Primera.- Teletrabajo como ajuste razonable

Cuando la modalidad de teletrabajo sea establecida como ajuste razonable para el (la) servidor (a) civil con discapacidad, en la reunión de coordinación referida en el artículo 6, el acuerdo sobre el cambio de modalidad no debe colisionar con la remuneración ni otros beneficios pactados con anterioridad a la ejecución de la modalidad de teletrabajo aplicándose lo establecido en la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, y su Reglamento.

### Segunda.- Capacitación al personal de la Oficina de Recursos Humanos

Las entidades públicas, a través de su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, deben adoptar medidas para capacitar a su personal en la aplicación de la perspectiva de discapacidad en la gestión de recursos humanos, con énfasis en accesibilidad y ajustes razonables.

## ANEXO 1 – Glosario de Términos:

Para la adecuada aplicación de los lineamientos se debe considerar las siguientes definiciones:

**A1) Ajustes razonables en el lugar de trabajo:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a los servidores civiles con discapacidad el ejercicio al derecho al trabajo a través del desarrollo de sus funciones y demás beneficios aplicados al (a la) servidor (a) civil, en igualdad de condiciones con los demás servidores públicos.

Los ajustes razonables son una parte intrínseca del deber de no discriminación. En consecuencia, su denegación injustificada en relación al acceso al derecho al trabajo constituye una discriminación por motivos de discapacidad.

**A2) Barreras en el lugar de trabajo:** Cualquier impedimento u obstáculo que limita o impide el acceso, utilización, disfrute, interacción y comprensión de manera normalizada, digna, cómoda y segura de cualquier espacio, equipamiento y/o servicio en el lugar de trabajo.

**A3) Entorno de Trabajo.-** Ambiente en el que se desenvuelven interacciones entre los servidores civiles de la entidad, de acuerdo a normas formales, prácticas y costumbres, que afectan el bienestar y la productividad de los mismos en el lugar de trabajo.

**A4) Lugar de trabajo:** Espacio físico, estructura o conjunto de instalaciones que se hallan bajo el control (directo o indirecto) de la entidad pública, en los que el (la) servidor (a) civil ejecuta sus labores. El lugar de trabajo puede ser objeto de ajuste (s), mediante adaptaciones o



modificaciones que incluyen factores actitudinales, del entorno y ambientales, estos últimos relacionados con la salud del (de la) servidor (a) civil con discapacidad como servicios sanitarios, facilidades de ingreso, entre otros.

**A5) Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.** - Órgano o unidad orgánica de administración interna, responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos de las entidades públicas, con la finalidad de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades.

**A6) Puesto de Trabajo.-** Conjunto específico de funciones, deberes y responsabilidades asignados a un (a) servidor (a) civil para la ejecución de sus labores. Supone contar con ciertas aptitudes generales, capacidades concretas y conocimientos prácticos relacionados con la actividad de la entidad pública.

**A7) Servidor (a) civil con discapacidad:** Es aquel (aquella) servidor (a) que realiza las funciones directamente vinculadas al cumplimiento de sus funciones sustantivas y de administración de las entidades públicas que, se encuentre en situación de discapacidad.

