XII Congreso Nacional
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

EMPODERA LEGAL BIC
COWORKING • SERVICIOS • IMPACTO SOCIAL



LA CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO:

ENTRE EL DEBER DEL EMPLEADOR Y LA DISPERSIÓN DEL PODER EMPRESARIAL

Mag. Alexsandra Escobar Vera

Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Continental

Gerente en Empodera Legal BIC

Mi Perfil LinkedIn



¿QUIEN GARANTIZA REALMENTE LA INCLUSION LABORAL CUANDO LA EMPRESA OBLIGADA A CONTRATAR NO CONTROLA EL ESPACIO DONDE SE PRESTA EL SERVICIO?

SUNAFIL

CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA PROTEGIDOS

Distrito: WANCHAQ Provincia: CUSCO Departamento: CUSCO
Hora de inicio: 09:25 Hora de término: 09:42
ASUNTO: FISCALIZACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13 numeral 13.6 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

DILIGENCIAS DE ACTUACIÓN:
(X) Visita de Inspección.
() Comparecencia del Sujeto inspeccionado.
() Comprobación de datos.
() Requerimiento de información.
() Requerimiento de Comparecencia.

PERSONA ENTREVISTADA:
(X) Sujeto inspeccionado o su represen
( ) Encargado/Responsable del centro
( ) Representante de los Trabajadores: Sr/Sra
( ) Trabajadores presentes en el centro de trabajo:
( ) Representante del Sindicato: Sr/Sra

DATO PERSONAL PROTEGIDO

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:
En la fecha, el inspector actuante me constituí al domicilio fiscal del Sujeto Inspeccionado. Se informó sobre la finalidad de la visita inspectiva. Conforme a la materia objeto de inspección (Cumplimiento de cuota de personal con discapacidad); en este acto se comunicó al sujeto inspeccionado que, de la verificación de la Planilla Mensual Electrónica declarada por el inspeccionado, se han identificado a cargo del sujeto inspeccionado un total de 157.6 trabajadores para el periodo 01/01/2024 al 31/12/2024 (Se adjunta documento de verificación "preliminar" efectuada en la Planilla Electrónica del periodo anual 2024); siendo esto así, aplicando el porcentaje de cuota de empleo de personal con discapacidad (3%), el sujeto inspeccionado estaba obligado a contratar 4.7 trabajadores con discapacidad en el periodo 2024; de la verificación del TR5 del T-Registro de PLAME se ha verificado preliminarmente que, tiene declarado en el periodo fiscalizado cero (0) trabajadores con la condición antes señalada, existiendo por tanto una brecha de presunto incumplimiento en la contratación de personal con discapacidad de 4.7 trabajadores.
LA REPRESENTANTE LEGAL DEJÓ CONSTANCIA QUE, SU REPRESENTADA AL SER UNA ENTIDAD PÚBLICA

ANOTACIONES PERSONALES PROTEGIDAS

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:
() Advertencia () Requerimiento () Paralización o Prohibición de Trabajo
ANEXO:
(X) Hechos verificados/comprobados: *Hoja de cálculo cuota de empleo de personas con discapacidad* () Manifestaciones u observaciones

En la ciudad de Cusco, a los 16 días del mes de junio del año 2025.

FIRMA Y DATOS PERSONALES PROTEGIDOS

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN
Sr/Sra: .....
Documento de identidad: .....
Fecha de recepción: ...../...../.....

1 · ASUNTO DE LA INSPECCIÓN — AMPLIACIÓN

ASUNTO: FISCALIZACIÓN DE CUOTA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)

2 · TEXTO DE VERIFICACIÓN EN PLAME — AMPLIACIÓN

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:
En la fecha, el inspector actuante me constituí al domicilio fiscal del Sujeto Inspeccionado. Se informó sobre la finalidad de la visita inspectiva. Conforme a la materia objeto de inspección (Cumplimiento de cuota de personal con discapacidad); en este acto se comunicó al sujeto inspeccionado que, de la verificación de la Planilla Mensual Electrónica declarada por el inspeccionado, se han identificado a cargo del sujeto inspeccionado un total de 157.6 trabajadores para el periodo 01/01/2024 al 31/12/2024 (Se adjunta documento de verificación "preliminar" efectuada en la Planilla Electrónica del periodo anual 2024); siendo esto así, aplicando el porcentaje de cuota de empleo de personal con discapacidad (3%), el sujeto inspeccionado estaba obligado a contratar 4.7 trabajadores con discapacidad en el periodo 2024; de la verificación del TR5 del T-Registro de PLAME se ha verificado preliminarmente que, tiene declarado en el periodo fiscalizado cero (0) trabajadores con la condición antes señalada, existiendo por tanto una brecha de presunto incumplimiento en la contratación de personal con discapacidad de 4.7 trabajadores.
LA REPRESENTANTE LEGAL DEJÓ CONSTANCIA QUE, SU REPRESENTADA AL SER UNA ENTIDAD PÚBLICA

157.6	3 %	4.7	0	4.7
TRABAJADORES	**CUOTA LEGAL**	**TRABAJADORES**	**DECLARADOS**	**BRECHA**
Total verificado en PLAME	Porcentaje de empleo indicado	Cuota equivalente señalada	Trabajadores con discapacidad	Presunto incumplimiento señalado

LECTURA DE LAS CIFRAS

- La constancia consigna 157.6 trabajadores para el periodo anual 2024.
- Sobre esa base, el documento indica una cuota del 3 %, equivalente a 4.7 trabajadores.
- También señala que en PLAME se declaró 0 trabajadores con discapacidad.
- Por ello, el inspector identifica una brecha de presunto incumplimiento de 4.7 trabajadores.

Nota: se reproducen las cifras tal como aparecen en la constancia; no se recalculan ni se valida el PLAME.

Los datos de identificación de la empresa, representante y firma fueron cubiertos para proteger su privacidad.

La inclusión es un deber, pero **¿quién tiene el poder de hacerla posible?**

La Igualdad Material

La cuota del 3% (Ley N.º 29973) es una acción afirmativa vital. Transforma la igualdad formal en oportunidades reales (Respaldada por la CDPD de la ONU).



En la empresa moderna, el empleador jurídico, el organizador del trabajo y el titular de la infraestructura rara vez son el mismo sujeto.

La Realidad Operativa

La persona es contratada por la Empresa "A", pero presta servicios en el espacio, con las herramientas y bajo los protocolos de la Empresa 'B".

La base de cálculo: Objetiva, pero no "ciega"

Art. 49 Ley 29973: Empresas con >50 trabajadores = 3% de cuota obligatoria.

SUNAFIL / MTPE: Calculado sobre la totalidad del personal registrado en la Planilla Electrónica.

Art. 56.4 Reglamento: La obligación no es de "resultado a cualquier costo". Se permite justificar el incumplimiento demostrando diligencia (razones técnicas, riesgo, falta de postulantes).

La Falsa Solución:
Excluir a los trabajadores tercerizados o intermediados de la base debilitaría la acción afirmativa y crearía incentivos perversos para externalizar.

Las figuras no se pueden confundir: Distribución del Poder

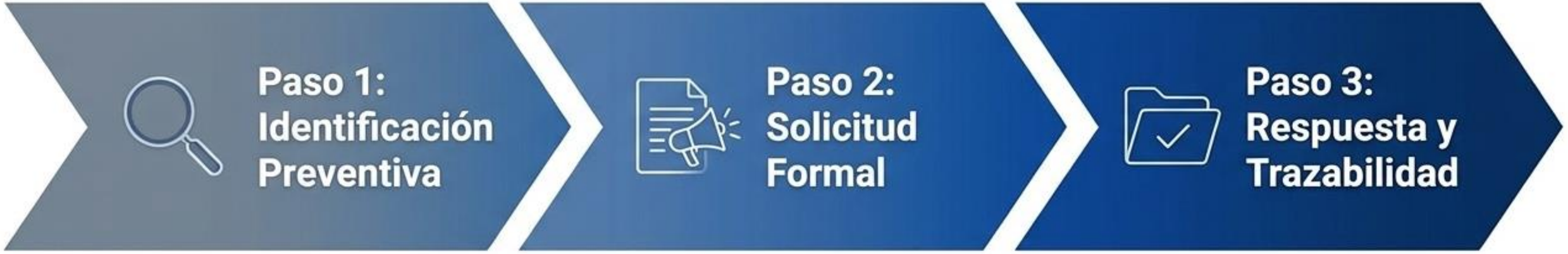
	Intermediación (Ley 27626)	Tercerización (Ley 29245)
Subordinación / Poder de Dirección	Ejercicio compartido. La usuaria dirige el trabajo cotidiano (límites legales).	Subordinación exclusiva a la contratista (autonomía empresarial).
Control Material (Infraestructura)	Control total ejercido por la empresa usuaria.	Frecuentemente bajo control, licencias o estándares de seguridad de la empresa principal.
Impacto en la Cuota de Discapacidad	Análisis dual obligatorio (empleador + usuaria).	Alto riesgo de aislar a la contratista frente a barreras físicas impuestas por la principal.

La asimetría entre la Obligación Jurídica y la Capacidad Material



El Punto Ciego: El Derecho del Trabajo atribuye toda la carga jurídica a quien, a menudo, carece de la capacidad suficiente para remover la barrera material.

Ajustes Razonables: De la obligación de hacer al "deber de gestionar"



Fase de Selección: El empleador verifica qué elementos del puesto dependen directamente de las instalaciones o protocolos del cliente/principal.

Límite Jurídico: El empleador no puede alterar un espacio ajeno. Su deber es solicitar formalmente la intervención del titular del establecimiento.

Evaluación Objetiva: El tercero puede tener razones legítimas (seguridad, operaciones), pero no basarse en estereotipos. Se exige constancia documental de la coordinación.

Inspección Laboral (SUNAFIL): Hacia una imputación materialmente justa



El Nuevo Modelo: De la Cuota Aislada a la Responsabilidad Coordinada

Inclusión Laboral Efectiva

Mantener la Cuota (El Empleador)

No se vacía la ley. El empleador sigue obligado a buscar, convocar y gestionar su 3% demostrando diligencia total en su esfera.

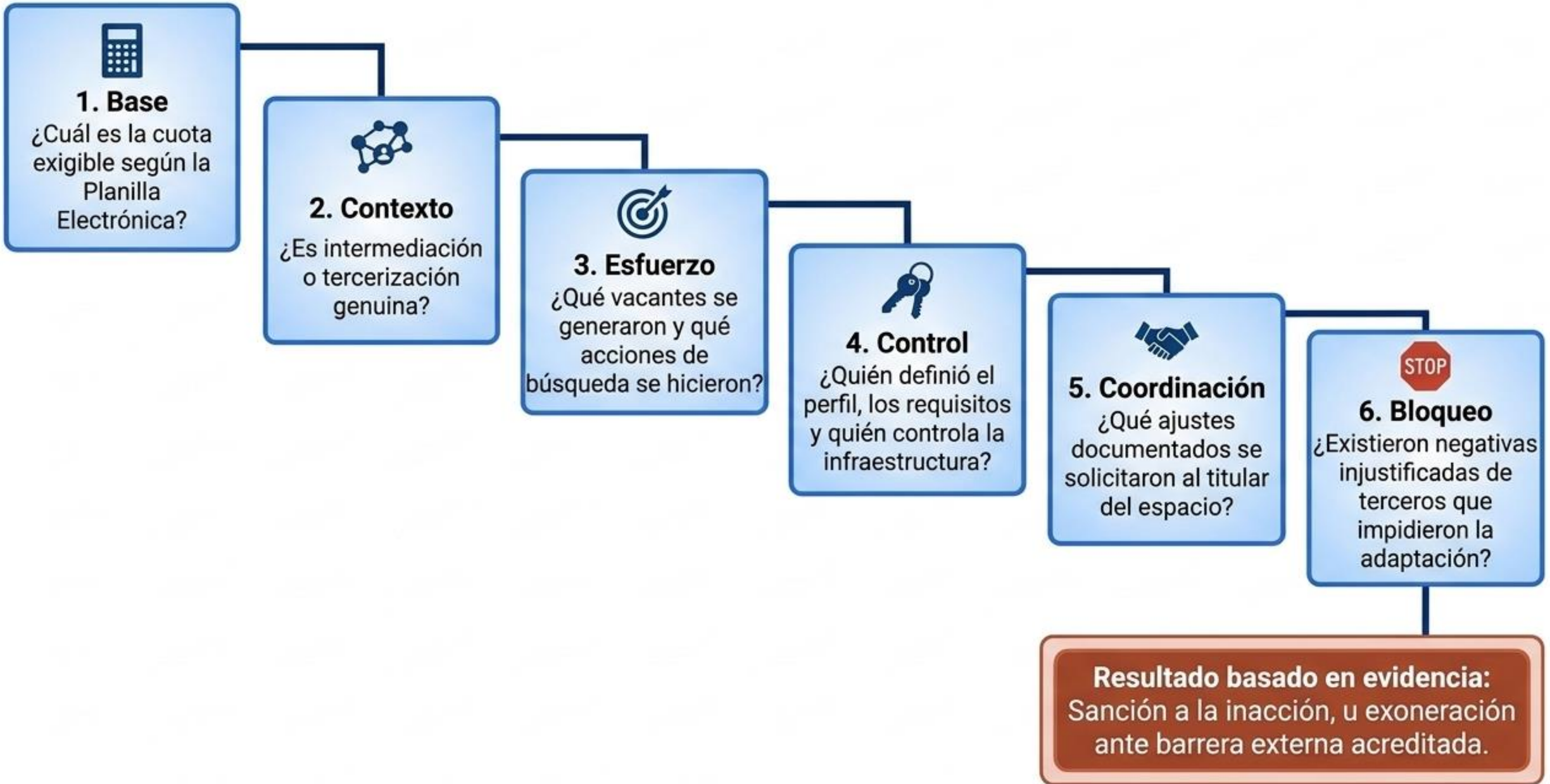
Cláusulas Contractuales

Los contratos B2B (tercerización/intermediación) deben incorporar reglas transparentes sobre accesibilidad y tiempos de respuesta.

Deber de Cooperación (La Empresa Principal)

Reconocimiento de que quien recibe el personal debe facilitar las condiciones (accesibilidad, ajustes) dentro de su ámbito de control material.

Propuesta de Protocolo Inspectivo para Relaciones Triangulares



Más allá de la Multa: Trazabilidad e Incentivos Sectoriales

Empleo Sostenible

Crear un mercado con capacidad real de generar puestos accesibles a largo plazo.



Trazabilidad Documental

Requerimientos de personal con declaración de accesibilidad. Si la principal rechaza un ajuste, debe documentarse como defensa legítima del empleador.

Incentivos para la Cadena de Valor

Expandir beneficios tributarios y certificaciones no solo al empleador aislado, sino a cadenas productivas con inclusión conjunta.

Conclusiones Principales

1. **La Cuota es Intocable, pero asimétrica:** Reducir la base de cálculo excluyendo al personal externalizado debilita la acción afirmativa (Art. 49).

2. **El punto ciego es el Poder Material:** El empleador asume el riesgo jurídico, pero la empresa usuaria o principal controla la accesibilidad y los ajustes de infraestructura.

3. **Cooperación como Deber Jurídico:** La inclusión debe traducirse en un deber de gestión y documentación (trazabilidad) entre contratista y principal.

4. **Inspección Basada en la Realidad:** SUNAFIL debe evaluar la conducta y los bloqueos externos documentados, evitando sanciones aritméticas que ignoran la arquitectura empresarial moderna.

Gemini Notebook