



Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

Lima, 02 de diciembre de 2021

VISTOS: El Memorando N° 0776-2021-MTPE/3 del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; la Hoja de Elevación N° 0670-2021-MTPE/3/17 de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Informe N° 063-2021-MTPE/3/17.4 de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad de la Dirección General de Promoción del Empleo; el Memorando N° 0859-2021-MTPE/4/9 de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 456-2021-MTPE/4/9.3 de la Oficina de Organización y Modernización de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y, el Informe N° 0898-2021-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7 de la Constitución Política del Perú señala que la persona con discapacidad tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad; y, el artículo 23 de la misma norma dispone que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, protegiendo especialmente, entre otros, a la persona con discapacidad;

Que, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Perú mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE, establece como obligaciones de los Estados Partes permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a los servicios de colocación y formación profesional continua, entre otros; así como, alentar sus oportunidades de empleo en el mercado laboral y brindar apoyo para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo, entre otras;

Que, el numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, establece que los distintos sectores y niveles de gobierno incluyen la perspectiva de discapacidad, en todas sus políticas y programas, de manera transversal;

Que, el artículo 2 de la Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad, dispone que todas las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios públicos, implementan de forma progresiva, sobre la base de sus recursos y medios disponibles, el Servicio de Facilitación Administrativa Preferente, a través de medios tecnológicos o de atención administrativa domiciliaria, para todos los usuarios que no puedan acceder por sus propios medios a los servicios públicos que requieren; con ello se garantiza el acceso a las personas con discapacidad, entre otras personas, que se encuentran en situación que impide su movilidad o con dificultades para movilizarse por sí mismas;



Que, la Octava Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1497, Decreto Legislativo que establece medidas para promover y facilitar condiciones regulatorias que contribuyan a reducir el impacto en la economía peruana por la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, establece la obligación a las entidades del Poder Ejecutivo de disponer la conversión de los procedimientos administrativos a iniciativa de parte y servicios prestados en exclusividad para su atención por canales no presenciales, excepcionalmente se realizan de manera presencial cuando existan restricciones operativas, por el tipo de administrado, por limitaciones de conectividad o incidentes tecnológicos;

Que, el numeral 5.1 del artículo 5 del Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, establece que las entidades públicas y entidades privadas que brindan servicios públicos están obligadas a otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad que lo requieran para manifestar su voluntad en la realización de actos que produzcan efectos jurídicos, permitiendo la utilización de tecnologías de apoyo, dispositivos y ayuda compensatoria que faciliten el acceso a la información o la manifestación de la voluntad de las personas con discapacidad, así como la participación de personas de confianza;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 105-2015-TR se aprueba la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", la cual tiene como objeto incorporar la perspectiva de discapacidad en los servicios de empleo del Centro de Empleo, incluyendo componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia;

Que, de conformidad con las disposiciones legales antes citadas, a fin garantizar la accesibilidad de los servicios de empleo y facilitar su acceso a las personas con discapacidad, la Dirección General de Promoción del Empleo remite la propuesta de modificación de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, adaptando los mecanismos de atención a través del uso de aplicativos informáticos que faciliten el acceso de manera no presencial, de acuerdo a las políticas públicas y normativas especiales vigentes;

Que, por lo expuesto, es necesario emitir el acto resolutivo que modifica la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR;





Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

Con las visaciones del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, de la Dirección General de Promoción del Empleo, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y 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; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado con Resolución Ministerial N° 308-2019-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1. Modificación de diversas disposiciones de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR

Modifícanse el numeral 2.2 de la sección II. Finalidades; la sección III. Base Legal; el literal a) del numeral 4.1 y el numeral 4.2 de la sección IV. Alcance; los literales a) y b) del numeral 5.1 de la sección V. Normas Generales; el numeral 6.1.1, los literales a), b) y d) del numeral 6.1.1.1, los literales a), c) y d) del numeral 6.1.1.2, el numeral 6.1.2, los literales d) y e) del numeral 6.1.2.1, los literales b) y c) del numeral 6.1.2.2, el numeral 6.1.3, el numeral 6.1.4, el numeral 6.3.1 y el numeral 6.3.3 de la sección VI. Mecánica Operativa; el numeral 7.1 de la sección VII. Responsabilidad; la sección VIII. Anexos, de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, los cuales quedan redactados conforme con el siguiente texto:

"II. FINALIDADES

(...)

2.2. **Garantizar la accesibilidad de los servicios de empleo y facilitar su acceso a las personas con discapacidad.**

(...).

III. BASE LEGAL

3.1. Constitución Política del Perú.

3.2. Convenio sobre el servicio de empleo, Convenio N° 88 de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por el Estado Peruano el 02 de abril de 1962.

- 3.3. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado el 20 de junio de 1983, ratificado por el Estado Peruano el 16 de junio de 1986.
- 3.4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 03 de diciembre del 2006 y ratificada por el Estado Peruano mediante Decreto Supremo N° 073-2007-RE del 30 de diciembre del 2007.
- 3.5. **Ley N° 27408, Ley que establece la atención preferente a las mujeres embarazadas, las niñas, niños, los adultos mayores, en lugares de atención al público.**
- 3.6. **Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.**
- 3.7. **Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.**
- 3.8. **Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad.**
- 3.9. **Decreto Legislativo N° 1384, Decreto Legislativo que reconoce y regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.**
- 3.10. **Decreto Legislativo N° 1468, Decreto Legislativo que establece disposiciones de prevención y protección para las personas con discapacidad ante la emergencia sanitaria por el COVID-19.**
- 3.11. **Decreto Supremo N° 001-2012-TR, Aprueban la creación de la "Ventanilla Única de Promoción del Empleo".**
- 3.12. **Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.**
- 3.13. **Decreto Supremo N° 002-2015-TR, Decreto Supremo que aprueba el cambio de denominación de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo por la de Centro de Empleo.**
- 3.14. **Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.**
- 3.15. **Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030.**
- 3.16. **Decreto Supremo N° 013-2021-TR, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Empleo Decente.**
- 3.17. **Decreto Supremo N° 017-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30840, Ley que promueve el servicio de facilitación administrativa preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad.**
- 3.18. **Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, Aprueban el documento denominado "Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables**





Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

a las personas con discapacidad, en el proceso de selección y en el lugar de trabajo, y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector privado”.

3.19. Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

IV. ALCANCE

4.1. La presente Directiva es de aplicación en:

- a) Las Direcciones Generales y los **Programas Nacionales** del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en lo que les resulte aplicables.

(...)

4.2. Asimismo, la presente Directiva es de observancia obligatoria para todo tipo de intervención dirigida a las personas con discapacidad desde los servicios de empleo, ya sea a nivel de servicios regulares, en el marco de programas presupuestales o intervenciones piloto de carácter nacional, suprarregional, regional y local.

V. NORMAS GENERALES

5.1 Principios generales.-

(...)

- a) **Igualdad de oportunidades.** Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho, al igual que las demás, a acceder al mercado laboral formal, ordinario y competitivo, en cualquier ocupación y en base a sus competencias, contando con los apoyos necesarios.

(....)

La intervención de los servicios de empleo también se orienta a promover la eliminación de barreras o prejuicios en contra de las personas con discapacidad desde de un enfoque de interseccionalidad, es decir por razón de edad, género, etnia, entre otros, de acuerdo a las políticas públicas y normativa especiales vigentes.

- b) **Autonomía individual.** Los servicios de empleo reconocen que las personas con discapacidad deben recibir atención como individuos únicos, con capacidad jurídica plena, con intereses y habilidades individuales,

evitando intervenciones basadas en prejuicios o generalizaciones.

Así, los servicios de empleo organizan y orientan su prestación para asegurar que las personas con discapacidad posean las competencias requeridas, **promoviendo su colocación en** puestos de trabajo adecuados y se les proporcione -de ser necesario- los apoyos o ajustes **razonables** indispensables, siempre a partir de sus intereses y habilidades/capacidades.

(...)

VI. MECÁNICA OPERATIVA

(...)

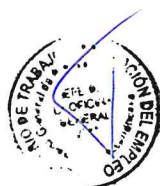
6.1.1 Para el servicio de Bolsa de Trabajo se incorporan en su prestación los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.1.1 Componentes.-

- a) **Registro proactivo e itinerante de personas con discapacidad que buscan empleo.-** Dado que la gran mayoría de la población con discapacidad se encuentra en condición de inactividad, y aquellas que buscan empleo tienen dificultades para acceder y postular a un empleo, debido a la presencia de barreras físicas, arquitectónicas **o de tecnología** que restringen o dificultan su movilidad, es necesario que el servicio de Bolsa de Trabajo realice, de manera proactiva, acciones para acercar su servicio a las personas con discapacidad, y así facilitar su registro.

Para promover el registro de personas con discapacidad en el servicio de Bolsa de Trabajo, se realizan procesos de inscripción fuera de los ambientes del servicio **o de manera virtual a través de medios tecnológicos. Los lugares que faciliten su accesibilidad física pueden ser locales de Oficinas Municipales para la Atención de Personas con Discapacidad (OMAPED)** o de organizaciones de personas con discapacidad, entre otros. **Los medios tecnológicos son herramientas informáticas validadas por la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.**

Para el mayor aprovechamiento de los medios tecnológicos, la Dirección General del **Servicio Nacional del Empleo, en coordinación con la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, promueve que las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo suscriban convenios interinstitucionales o actas de entendimiento con los** gobiernos locales, con la finalidad de promover su utilización por parte de las OMAPED; comprometiendo la





Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

asistencia técnica respectiva a ambos niveles de gobierno.

La Dirección General del Servicio Nacional del Empleo prioriza la implementación de las herramientas informáticas que permitan el registro de personas con discapacidad.

Los servicios de empleo realizan al menos cuatro (4) actividades al año, o de manera razonable, todas las necesarias para cubrir la demanda laboral que se requiera en cada región."

b) Registro de las habilidades/capacidades de las personas con discapacidad que buscan empleo en la Ficha Inscripción del Postulante.-

(...)

Por ello, para la vinculación laboral de las personas con discapacidad se utiliza la Ficha de Inscripción de Postulante - PCD (**Anexo N° 1**) que incluye información sobre la discapacidad y un perfil de habilidades/capacidades del postulante, que permite al Consultor de Empleo evaluar un conjunto de variables de utilidad para la vinculación laboral (aprendizaje, tolerancia, visión, audición, comprensión verbal, expresión oral, destreza manual, desplazamiento, acceso al transporte, fuerza, relaciones interpersonales, autonomía personal, orientación al entorno y manejo del dinero), con el fin, de establecer criterios comunes para una comparación entre persona-puesto (match)."

(...)

d) Criterios geo-referenciales para la identificación de postulantes con discapacidad.- (...).

(...)

6.1.1.2 Estrategias.-

a) Para contactar a las personas con discapacidad que buscan empleo y promover su registro, el servicio de Bolsa de Trabajo, como mínimo:

- Cuenta con un directorio de las organizaciones públicas locales vinculadas a la temática de discapacidad, tales como las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).
- Cuando las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo celebren convenios interinstitucionales o actas de entendimiento con los Gobiernos Locales, impulsan que las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED), utilizando su registro de información de

personas con discapacidad en su jurisdicción, efectúen el registro itinerante en coordinación con el Centro de Empleo.

- **Coordina y difunde por diversos medios de comunicación con las organizaciones, la realización de campañas, presenciales o virtuales, del registro itinerante con el propósito de que las personas con discapacidad puedan registrarse sin necesidad de acudir directamente a las oficinas del Centro del Empleo o a las Oficinas Municipales de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED).**
- **Coordina con los servicios de Información del Mercado de Trabajo y de Asesoría para la Búsqueda de Empleo, para la realización conjunta de dichas campañas.**

(...)

c) Para la comparación entre persona-puesto (match), el servicio de Bolsa de Trabajo:

- **Informa a los buscadores de empleo sobre la importancia de contar con información sobre el perfil de habilidades/capacidades del postulante con discapacidad y orienta respecto a los niveles de medición de las habilidades/capacidades para el empleo.**
- **Sin perjuicio del match informático y una vez que se ha identificado postulantes con discapacidad que se adecúan al perfil, se analiza la conveniencia de la persona con discapacidad para el puesto de trabajo según sus intereses y motivaciones y orienta -de ser el caso que lo requiera- sobre las adaptaciones o ajustes razonables aplicables para el adecuado desempeño en el puesto de trabajo.**
- **Cuando se considere necesario se coordina con el empleador la realización de un análisis del puesto de trabajo para determinar adecuadamente las habilidades/ capacidades que el puesto de trabajo requiere, a través de la observación de las tareas a desempeñar.**

d) Para la identificación de postulantes con discapacidad que se adecuan a un perfil determinado, el servicio de Bolsa de Trabajo utiliza criterios geo-referenciales:

- **Como primera opción, se identifica a los postulantes que residan en el mismo distrito o lugar más cercano al centro de labores.**
- **Como segunda opción, y en caso no hubiera postulantes o los identificados no logren ocupar el puesto de trabajo, se identifica a los postulantes que residan en los distritos o lugares aledaños al centro de labores.**
- **Por último, se identifica a los postulantes que residan en otros**



Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

distritos o lugares más distantes. A éstos, se les informa que el centro de labores es distante a su domicilio, para que tome y comunique de manera informada su decisión de postulación.

(...)

6.1.2 Para el servicio Acercamiento Empresarial se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas:

6.1.2.1 Componentes.-

(...)

d) Orientación para el análisis de los puestos de trabajo en base a las habilidades/capacidades.- Regularmente, se reciben las vacantes de empleo, pero no se comprueba in situ las condiciones de dicho puesto de trabajo. Para el caso de las personas con discapacidad, esta actividad es indispensable para lograr una inserción efectiva e incluso para orientar al empleador a identificar puestos de trabajo apropiados, o las adaptaciones necesarias a efectuar.

(...)

El análisis del puesto de trabajo busca recoger información sobre las tareas que se realizan, **las habilidades/capacidades** que se requieren para ejecutarlas, y las responsabilidades que demandan para un adecuado desempeño. En su defecto, el servicio de Acercamiento Empresarial orienta al empleador sobre el proceso a seguir para la identificación de los puestos de trabajo y el análisis de los mismos.

Esta orientación servirá para conocer con mayor detalle y pertinencia las exigencias **que el puesto requiere y que el empleador registra en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD (Anexo N° 2) para la comparación persona-puesto.**

e) Registro de las habilidades/capacidades exigidas para el puesto de trabajo.- Dadas las altas tasas de inactividad y de desempleo de las personas con discapacidad, la información sobre las calificaciones y la experiencia laboral requeridas para el puesto de trabajo, no deben agotar el registro en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal; mucho menos ser determinantes para la preselección.

Por ello, el empleador con la ayuda del servicio de Acercamiento Empresarial identifica las habilidades/capacidades requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, registrándolas en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal - PCD (Anexo N° 2) que incluye un conjunto de variables para lograr una eficaz vinculación laboral



(aprendizaje, tolerancia, visión, audición, comprensión verbal, expresión oral, destreza manual, desplazamiento, acceso al transporte, fuerza, relaciones interpersonales, autonomía personal, orientación al entorno y manejo del dinero), con el fin, de establecer criterios comunes para una comparación entre persona-puesto (match).

(...)

6.1.2.2 Estrategias.-

(...)

b) Para brindar información sobre experiencias exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad, el servicio de Acercamiento Empresarial:

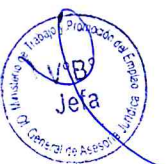
(...)

- Selecciona y sistematiza las mejores experiencias de inserción laboral en cada región, y remite periódicamente dicha información a la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad para su análisis e incorporación en el desarrollo de las "Campañas de toma de conciencia para impulsar entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad", establecidas en el Objetivo Prioritario N° 5 de la Política Nacional del Empleo Decente, aprobada por Decreto Supremo N° 013-2021-TR.

c) Orientación y asesoramiento para la implementación de ajustes razonables

El servicio de Acercamiento Empresarial, al orientar y asesorar a los empleadores en materia de ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan postular o acceder a un empleo en condiciones de igualdad realiza como mínimo:

- Orientación sobre los alcances de las obligaciones en materia de ajustes razonables diferenciándose de las obligaciones derivadas del principio de accesibilidad o del diseño universal.
- Orientación sobre el procedimiento legal a seguir para la atención de solicitudes de ajustes razonables presentadas por personas con discapacidad sea en los procesos de selección como en el acceso a un puesto de trabajo, de acuerdo a la normatividad especial vigente.
- Asesoramiento sobre las alternativas de ajustes razonables existentes o aplicables utilizando el "Banco de casos de ajustes razonables" u otras fuentes en coordinación con la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.





Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

Las personas con discapacidad que buscan o acceden a un empleo también solicitan las orientaciones y asesoría antes señaladas.

(...)

6.1.3 Para el servicio de Información del Mercado de Trabajo se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas: (...)

6.1.4 Para el servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo se incorporan en su prestación, los siguientes componentes, estrategias y metodologías especializadas: (...)

(...)

6.3.1 La implementación de los mecanismos especializados en los servicios de empleo referidos en el numeral 6.1, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los gobiernos regionales en el marco de sus competencias; es permanente y sujeta a mejoras. (...).

6.3.3. Las Direcciones Generales u otras unidades orgánicas adscritas al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral en coordinación con la Dirección General de Promoción del Empleo y la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, incorporan en sus sistemas y/o aplicativos informáticos todas las medidas para la implementación de los mecanismos especializados en la presente Directiva, en lo que corresponda.

VII. RESPONSABILIDAD

7.1. Las Direcciones Generales y los Programas Nacionales del Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral incorporan en sus documentos técnicos los mecanismos especializados para la atención a las personas con discapacidad en los servicios de empleo, según su competencia.

(...)

VIII. ANEXOS

- Anexo N° 1: Ficha de Inscripción de Postulante - PCD.
- Anexo N° 2: Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal - PCD.
- Anexo N° 3: Ficha de Seguimiento a la Colocación de personas con discapacidad.
- **Anexo N° 4: Pautas específicas de accesibilidad"**

Artículo 2. Incorporación de diversas disposiciones a la Directiva General N°

001-2015-MTPE/3/17 “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR

Incorpóranse el numeral 1.4 de la sección I, Objetivos; los numerales 5.3 y 5.4 de la sección V, Normas Generales; y, el literal g) del numeral 6.1.2.1 y el numeral 6.4 de la sección VI, Mecánica Operativa, de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, “Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad”, aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, los cuales quedan redactados conforme al siguiente texto:

“I. OBJETIVOS

(...)

- 1.4 Establecer las reglas para priorizar la implementación o adaptación de los canales de atención para la prestación de los servicios de empleo, utilizando especialmente medios tecnológicos, para procurar el acceso a estos, de manera preferente, diligente, eficaz y sin dificultades, por parte de las personas con discapacidad.**

(...)

V. NORMAS GENERALES

- 5.3 Reglas generales y pautas de accesibilidad para todos los servicios de empleo**

5.3.1. Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo, deben cumplir con las siguientes reglas generales de accesibilidad:

- a) Observar e identificar, permanentemente, las barreras físicas, tecnológicas y de comunicación que limiten la accesibilidad de las personas con discapacidad al entorno físico de los servicios o a la comprensión y captación de los mensajes, sean éstos hablados o escritos, presenciales o virtuales; eliminando las barreras físicas y digitales, adoptando mecanismos y herramientas accesibles para brindar la información y facilitar la comunicación.**
- b) Aplicar los principios básicos que guían el Diseño Universal del Aprendizaje – DUA en los servicios de capacitación laboral, debiendo proporcionar múltiples formas de representación, de acción, expresión e implicación en el proceso de aprendizaje y evaluación.**



Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

- c) **Aplicar los estándares de accesibilidad del W3C al contenido web, en el diseño, creación de las herramientas de autor, los navegadores web, aplicativos informáticos y herramientas digitales a fin de que accedan un mayor número de usuarios, personas con ceguera, con baja visión, sordas o con baja audición, limitaciones cognitivas, movimiento limitado, entre otros.**

5.3.2. Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo orientan sus acciones considerando las "Pautas específicas de accesibilidad" señaladas en el Anexo N° 4.

5.4 Reglas para la implementación de los ajustes razonables para la capacidad jurídica

5.4.1 Los órganos de línea y programas nacionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo que tienen a su cargo diseñar o rediseñar, implementar o prestar los servicios de empleo, deben garantizar el pleno ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en la prestación de todos los servicios de empleo, adoptando ajustes razonables cuando algún caso particular lo requiera, conforme a la legislación vigente.

5.4.2 Las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a cargo de prestar los servicios de empleo, deben seguir las siguientes reglas:

- a) **Otorgar ajustes razonables a las personas con discapacidad, que lo requieran, para facilitar la manifestación de su voluntad y de corresponder para la realización de actos que produzcan efectos jurídicos ante los servicios de empleo, siguiendo los criterios establecidos por la normativa específica en la materia.**
- b) **Reconocer a los apoyos que hayan sido designados por la persona con discapacidad para facilitar la manifestación de su voluntad y de corresponder, para la realización de actos que produzcan efectos jurídicos ante los servicios de empleo.**
- c) **Comunicar y difundir información en formatos accesibles en los canales de comunicación disponibles para dar a conocer a las**



personas con discapacidad, sus familiares y sus organizaciones, que es posible solicitar ajustes razonables para la manifestación de voluntad ante los servicios de empleo.

- d) *Capacitar permanentemente al personal que presta los servicios de empleo, sobre los aspectos relacionados con el proceso de atención de solicitudes de ajustes razonables para la manifestación de la voluntad, garantizando un trato adecuado a las personas con discapacidad durante todo el proceso. Para ello, se cuenta con la asistencia técnica de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad.*

5.4.3 *Las reglas antes señaladas se complementan con aquellas dispuestas en el protocolo prescrito en la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP, el cual es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades públicas.*

VI. MECÁNICA OPERATIVA

(...)

6.1.2.1 Componentes.-

(...)

- g) *Orientación y Asesoramiento para la implementación de ajustes razonables. El servicio de Acercamiento Empresarial brinda orientación y asesoría personalizada a las empresas respecto a los ajustes razonables que se requieran en el proceso de selección o en el lugar de trabajo. Para tal fin, se utilizan las herramientas desarrolladas e implementadas por la Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, contando con su asistencia técnica y con los instrumentos técnicos elaborados para promover entornos laborales inclusivos, asimismo cuenta con un banco de casos para acceder a alternativas de propuestas de ajustes razonables.*

(...)

6.4 IMPLEMENTACIÓN O ADAPTACIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN QUE FACILITEN EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LOS SERVICIOS DE EMPLEO.

6.4.1. En el marco de la implementación del Servicio de Facilitación



Resolución Ministerial No. 239-2021-TR

Administrativa Preferente en beneficio de personas en situación especial de vulnerabilidad, el diseño, rediseño, implementación y prestación de los servicios de empleo suponen procesos de adaptación permanente que procuran de manera preferente, diligente y eficaz, facilitar el acceso a dichos servicios por parte de las personas con discapacidad.

6.4.2. La Dirección General de Promoción del Empleo, a través de la Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad, es la responsable de:

- Identificar necesidades o dificultades de las personas con discapacidad para acceder a los servicios de empleo, y promover soluciones, principalmente tecnológicas, a nivel institucional o interinstitucional, y con la cooperación de entidades nacionales o internacionales, públicas o privadas. En virtud de ello, todos los componentes, estrategias y metodologías que se establecen en la presente Directiva se implementan o ejecutan de manera presencial o virtual, utilizando principalmente la última vía cuando se trate de llegar a personas con discapacidad de manera urgente o masiva o que tengan mayores dificultades para acceder presencialmente a los servicios de empleo.**
- Elaborar, proponer, ejecutar y evaluar planes de actuación piloto a efecto del desarrollo e implementación de las soluciones tecnológicas que promueva, en coordinación con la Dirección General del Servicio de Empleo o el programa nacional involucrado; para que, con la evidencia generada, se proceda a institucionalizar el mecanismo o herramienta puesta a prueba, a través del órgano o programa competente.**
- Reportar anualmente al Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral las acciones previstas o desarrolladas en el marco del Servicio de Facilitación Administrativa Preferente, para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los servicios de empleo."**

Artículo 3. Derogación

Derógase el literal c) del numeral 6.1.1.1 de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

Artículo 4. Anexos

4.1 Modifícanse el Anexo N° 1: Ficha de Inscripción de Postulante - PCD y el Anexo N° 2: Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal - PCD de la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17 "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR, con los anexos que se adjuntan a la presente Resolución Ministerial.

4.2 Apruébase el Anexo N° 4: Pautas específicas de accesibilidad, en la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, "Lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad", que se adjunta a la presente Resolución Ministerial.

Artículo 5. Publicación

Dispónese la publicación de la presente Resolución Ministerial y de sus Anexos, en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.gob.pe/mtpe), el mismo día de la publicación de la Resolución Ministerial en el Diario Oficial El Peruano, siendo responsable de dicha acción la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo



**"Anexo N° 1:
Ficha de Inscripción de Postulante - PCD**

Número de inscripción

Fecha

1. IDENTIFICACIÓN									
1.1 Datos Personales									
DNI ☐	Carné de extranjería ☐	Partida Nacimiento ☐	N°						
Apellido Paterno			Apellido Materno			Nombres			
Dirección									
Departamento			Provincia			Distrito			
Teléfono 1	Fijo ☐	Móvil ☐	Trabajo ☐	Comunal ☐	Persona a contactar (En caso ser teléfono aieno)				
Teléfono 2	Fijo ☐	Móvil ☐	Trabajo ☐	Comunal ☐	Persona a contactar (En caso ser teléfono aieno)				
Correo electrónico:					Fecha de Nacimiento				
Estado Civil		Soltero ☐	Conviviente ☐	Viudo ☐	Sexo				
		Casado ☐	Divorciado ☐	Separado ☐	M ☐				
					F ☐				
Licencia de Conducir: ☐ SI ☐ NO Categoría Vehículo propio ☐ SI ☐ NO Especificar:									
1.2 Datos referidos a la Discapacidad									
Tipo de Discapacidad:					¿Tiene Certificado de Discapacidad?				
Física/motora	Sensorial Visual		Intelectual		SI ☐ NO ☐				
	Sensorial Auditiva		Mental o Psicosocial		CIE				
	Sensorial del Lenguaje		Otras		¿Está registrado en CONADIS?				
Causa de la Discapacidad		Congénita ☐		Si marco adquirida, indicar momento de inicio:		Infancia ☐			
		Adquirida ☐				Juventud ☐			
						Adultez ☐			
2. PERFIL DEL POSTULANTE									
2.1 Capacidades/habilidades del postulante									
FACTORES				NIVELES DE RESPUESTA			OBSERVACIONES		
				Sin dificultad	Dificultad leve a moderada	Dificultad grave a completa			
				1	2	3			
1. Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.									
2. Desplazamiento: Capacidad para andar, caminar, pasear, moverse y/o desplazarse, utilizando o no algún medio de ayuda. Incluye: Recorridos cortos y largos, subir y bajar escaleras, correr, trepar, saltar.									
3. Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a transporte público o hacer uso de vehículo particular.									
4. Postura: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada.									
5. Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico / manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen).									
6. Tolerancia: Capacidad, a efectos de este método de valoración, para soportar situaciones de estrés, tensión y/o fatiga mental, provocadas por la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, exigencia de alta productividad, etc., que requieran concentración y/o atención continuada.									
7. Autonomía Personal: Capacidad para actuar con independencia, sin requerir supervisión inmediata en la realización de actividades relacionadas con el autocuidado y la percepción de riesgos.									
8. Relaciones Interpersonales: Capacidad básica para iniciar y mantener relaciones con otras personas, a efectos de participar en un grupo.									
9. Orientación al entorno: Refiere a la capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) el transporte público existente (metro, bus).									
10. Manejo del dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas, cambio de moneda, realización de pagos y devoluciones a otras personas.									
11. Aprendizaje: Capacidad de adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica para realizar una o varias actividades.									
12. Visión: Capacidad visual, utilizando las ayudas técnicas que disponga, así como reconocer personas y discriminar objetos, detalles y/o colores. Énfasis en la capacidad que tiene la persona para ver, a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o empleo.									
13. Audición: Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos, utilizando las prótesis auditivas que disponga. Incluye la capacidad para oír sonidos y/o a otras personas, a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o el empleo.									
14. Comprensión verbal: Capacidad para entender mensajes orales.									
15. Expresión oral: Capacidad para expresar mensajes orales.									

Firmado digitalmente por:
SERPA ARANA Ana Cecilia
FAU 20131023414 soft
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 24/09/2021 12:20:18-0500



3. COMPETENCIAS DEL POSTULANTE						
3.1 Estudios realizados						
Marque el máximo nivel de estudios alcanzados						
Ninguno ☐	Secundaria Incompleta ☐	Superior No Universitaria Incompleta ☐	Superior Universitaria Incompleta ☐	Si marcó estudios incompletos, indique el último año, grado o semestre que aprobó		
Primaria Incompleta ☐	Secundaria Completa ☐	Superior No Universitaria Completa ☐	Superior Universitaria Completa ☐	Año ☐		
Primaria Completa ☐	Básica Especial ☐			Grado ☐		
Centro de estudios:						
Carrera Profesional (Solo en caso tener estudios superiores)				Grado Obtenido		
				Bachiller ☐ Magíster ☐		
				Titulado ☐		
3.2 Capacitaciones						
Nombre		N°	Días	Meses	Años	Año de Egreso
			☐	☐	☐	
			☐	☐	☐	
			☐	☐	☐	
3.3 Experiencia Pre-laboral						
Nombre		N°	Días	Meses	Años	Año de Egreso
			☐	☐	☐	
			☐	☐	☐	
			☐	☐	☐	
3.4 Experiencia Laboral						
Pretensión económica mínima mensual		(Nuevos Soles)				
Experiencia Laboral 1						
Nombre de la empresa			Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral			
Actividad Económica			_____			
Puesto de trabajo ocupado			_____			
Inicio		Mes		Año	Término	
Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones (ajustes razonables) utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:						

Experiencia Laboral 2						
Nombre de la empresa			Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral			
Actividad Económica			_____			
Puesto de trabajo ocupado			_____			
Inicio		Mes		Año	Término	
Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones (ajustes razonables) utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:						

Experiencia Laboral 3						
Nombre de la empresa			Detalle de las tareas realizadas en su experiencia laboral			
Actividad Económica			_____			
Puesto de trabajo ocupado			_____			
Inicio		Mes		Año	Término	
Señale las ayudas técnicas y/o adaptaciones utilizadas en los puestos de trabajo desempeñados:						

4. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN						
4.1. Puestos recomendados por el consultor						
1						
2						
3						
Observaciones adicionales:						

Día(s) al Horario: _____						
Lugar: _____						
Consultor de empleo responsable: _____						



Firmado digitalmente por:
 SERPA ARANA Ana Cecilia
 FAU 20131023414 soft
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 24/09/2021 12:20:33-0500

"Anexo N° 2:
Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD

Número de pedido

Fecha

Número de puestos a cubrir:

1. IDENTIFICACIÓN

1.1 Datos Generales de la empresa

RUC

Razón Social

Actividad Económica

N° de trabajadores (aproximadamente)

Nombre de la persona de contacto :

Puesto que ocupa :

Teléfono:

Anexo:

Correo electrónico:

1.2 Datos referidos a la gestión de la discapacidad en la empresa

Actualmente, ¿la empresa cuenta con personal con discapacidad?

SI ☐

NO ☐

En anteriores ocasiones, ¿Contrató a personas con discapacidad?

SI ☐

NO ☐

¿El puesto es?

Un puesto nuevo que no existía ☐

Un puesto que existía pero quedó vacante ☐

Un puesto actualmente cubierto pero necesita reemplazo transitorio ☐

Un puesto por temporada o campaña ☐

2. PERFIL DEL PUESTO

2.1 Información general del puesto

Nombre del Puesto (Señalada por la empresa):

Tipo de Empleo

Permanente ☐

Eventual ☐

A tiempo completo ☐

A tiempo parcial ☐

Remuneración ofrecida

☐ Mensual
☐ Quincenal
☐ Semanal
☐ Diario

Horario de trabajo:

Lugar de trabajo:

Distrito

Provincia

Departamento

Otros beneficios:

Movilidad ☐

Refrigerio ☐

Bonificación ☐

Seguro ☐

Comisiones ☐

2.2 Descripción de las tareas

Tareas y responsabilidades del puesto

Principales

1	
2	
3	
4	
5	
6	

Secundarias

1	
2	
3	
4	
5	
6	

Firmado digitalmente por:

SERPA ARANA Ana Cecilia

FAU 20131023414 soft

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 24/08/2021 12:21:50-0500



2.3 Capacidades/habilidades requeridas del puesto				
FACTORES	NIVELES DE RESPUESTA			OBSERVACIONES
	Se requiere	Se requiere ocasional- mente	No se requiere	
	1	2	3	
1. Destreza manual: Capacidad para realizar actividades que requieran acciones coordinadas, con precisión y rapidez manual.				
2. Desplazamiento: Capacidad para andar, caminar, pasear, moverse y/o desplazarse, utilizando o no algún medio de ayuda. Incluye: Recorridos cortos y largos, subir y bajar escaleras, correr, trepar, saltar.				
3. Acceso a transporte: Capacidad para acceder (acceso físico) a transporte público o hacer uso de vehículo particular.				
4. Postura: Capacidad para adoptar y mantener una postura determinada.				
5 Fuerza: Capacidad para realizar esfuerzos físicos (ejercicio físico / manipulación de pesos y/o de objetos de gran volumen).				
6. Tolerancia: Capacidad, a efectos de este método de valoración, para soportar situaciones de estrés, tensión y/o fatiga mental, provocadas por la realización de tareas monótonas, rutinas laborales, exigencia de alta productividad, etc., que requieran concentración y/o atención continuada.				
7. Autonomía Personal: Capacidad para actuar con independencia, sin supervisión en activ. relacionadas con el autocuidado y la percepción de posibles riesgos (por ejem. la identificación de dolencias).				
8. Relaciones interpersonales: Capacidad básica para iniciar y mantener relaciones con otras personas, a efectos de participar en un grupo.				
9. Orientación al entorno: Refiere a la capacidad para orientarse en el medio donde vive (barrio, ciudad) y utilizar (conocer y usar) el transporte público existente (metro, bus).				
10. Manejo del dinero: Capacidad para participar en transacciones económicas básicas, cambio de moneda, realización de pagos y devoluciones a otras personas.				
11. Aprendizaje: Capacidad de adquirir conocimientos y/o competencias, a través del estudio y/o la práctica para realizar una o varias actividades.				
12. Visión: Capacidad visual, utilizando las ayudas técnicas que disponga, así como reconocer personas y discriminar objetos, detalles y/o colores. Énfasis en la capacidad que tiene la persona para ver, a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o empleo.				
13. Audición: Capacidad para oír, reconocer y discriminar sonidos, utilizando las prótesis auditivas que disponga. Incluye la capacidad para oír sonidos y/o a otras personas, a la hora de realizar actividades relacionadas con la vida diaria, la formación y/o el empleo.				
14. Comprensión verbal: Capacidad para entender mensajes orales.				
15. Expresión oral: Capacidad para expresar mensajes orales.				

2.4 Condiciones del trabajo

Elementos a utilizar en el puesto de trabajo:

1. Mobiliario: _____

2. Tecnología: _____

3. Herramientas: _____

4. Maquinaria: _____

5. Vehículos: _____

6. Otros: _____

Entorno ambiental (temperatura, ruido, iluminación, etc.)

Factores de riesgo (indicar posibles situaciones de riesgo)

3. OTRAS COMPETENCIAS DEL PUESTO

3.1 Competencias formativas

Estudios formales:

Ninguno ☐ Primaria Completa ☐ Secundaria Completa ☐

Primaria Incompleta ☐ Secundaria Incompleta ☐ Básica Especial ☐

Superior No universitaria Incompleta ☐ Superior Universitaria Incompleta ☐

Superior No universitaria Completa ☐ Superior Universitaria Completa ☐

Profesión: _____

Grado: Bachiller ☐ Titulado ☐ Magíster ☐

Competencias específicas requeridas para el puesto ☐ SI ☐ NO Especificar: _____

3.2. Experiencia Laboral

Experiencia previa requerida para el puesto

☐ SI ☐ NO

Experiencias previas requeridas para el puesto

Tiempo (años, meses, semanas, días)

4. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

Observaciones adicionales: _____

Día(s) _____ al _____

Horario: _____

Lugar: _____

Firmado digitalmente por: _____

Consultor de empleo responsable: _____

FAU 20131023-14 soft

Intitvo: Doy Vº Bº

Fecha: 24/09/2021 12:20:50-0500

