



POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Deyfor como empresa respetuosa del cumplimiento de la Ley, con una amplia responsabilidad social con los ciudadanos y con el personal con discapacidad, se compromete a combatir los prejuicios que tiene nuestra sociedad en relación a las personas con discapacidad, fomentando que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y lograr un cambio cultural en nuestra sociedad de tal manera que logremos vincular positivamente la discapacidad con productividad.

Conforme a la Ley 29973 (Ley general de la Persona con Discapacidad) en el Artículo 47, Inciso 47.1, se promueve la adopción por parte de empleadores públicos y privados de buenas prácticas de empleo de la persona con discapacidad y de estrategias de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables (Artículo 45, Inciso 45.1, de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973), correspondiéndole al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conjuntamente con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales, promover y garantizar el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades.

El Certificado de Discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad. Es otorgado por los hospitales de los ministerios de Salud, de Defensa y del Interior y el Seguro Social de Salud – ESSALUD. La evaluación, calificación y certificación son gratuitas (Artículo 76, Inciso 76.1, de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973).

El Ministerio de Salud y ESSALUD, promueven y garantizan la reintegración al trabajo de la persona que tiene una discapacidad por accidente o enfermedad. La persona con discapacidad, durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto, pero que no implique riesgos para él y otras personas (Artículo 52, Inciso 52.2, de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973).

En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad. (Artículo 50, Inciso 50.2, de la Ley General de la Persona con Discapacidad Ley N° 29973).



POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Garantizamos que los procesos de evaluación específicos, permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen, omitiendo todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.

Con más del 80% de nuestro personal operativo, no es factible incorporar trabajadores con discapacidad en áreas operativas, pues las actividades en campo, están sujetas a actividades de alto riesgo, por razones de carácter técnico y de riesgo vinculado al puesto de trabajo (lo cual se puede corroborar en los FO-G-016 Perfil de puesto) no se puede solicitar personal con discapacidad. No obstante, queda establecido que en áreas administrativas las convocatorias serán respetadas de acuerdo a esta política. Con ello buscamos impulsar, a través del macroproceso de Gestión de Talento, Humano la inclusión laboral apuntando a ser los pioneros dentro del sector. Se mostrará la adecuación de los perfiles de personas con discapacidad.

Respetamos el proceso de solicitud al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, durante la oferta de puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla según el formato de ficha de solicitud de búsqueda de personal - PCD.

Al incorporar personal con discapacidad se considera el reglamento de la Ley 29973 (Ley general de la Persona con Discapacidad), el DS-002-2014-MIMP, en el Artículo 56, reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado señala lo siguiente:

- ◆ Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad, según el artículo 56.1
- ◆ La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual. Artículo 56.2
- ◆ El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador. Artículo 56.3
- ◆ Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente según el Artículo 56.4 lo siguiente:
 - 1.No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus causas.
 - 2.En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir:
 - ◆ Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.
 - ◆ Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla.
 - ◆ Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.
 - ◆ Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.

Cajamarca, 30 de Enero de 2026

Guillermo Huamán Mantilla
GERENTE GENERAL